

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah bentuk suatu sikap seseorang terhadap aspek – aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaannya. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan hal yang penting karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu maupun perusahaan, dan merupakan hal yang penting untuk dimiliki seorang karyawan agar dapat berinteraksi dengan lingkungan pekerjaan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat menumbuhkan loyalitas karyawan, yang akan memberikan kontribusi yang maksimal untuk perusahaan. Sehingga seorang karyawan harus merasa senang dengan pekerjaannya, seperti kondisi kerja yang nyaman, rekan kerja yang mendukung, yang akan menambah semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka karena pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang diinginkan.

#### **2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja Menurut Para Ahli**

Berikut merupakan definisi kepuasan kerja menurut para ahli:

Sinambela (2019: 476) mengatakan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan fenomena yang harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Mereka yang puas dengan pekerjaannya memiliki tingkat motivasi, komitmen terhadap

organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada gilirannya semakin meningkatkan kinerjanya.

Sutrisno (2016:74) menyatakan bahwa “kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan dalam kaitannya dengan status pekerjaan, kerjasama antar karyawan, penghargaan yang diterima di tempat kerja, dan masalah yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis”. Seseorang akan merasa puas jika hasil pekerjaannya tercapai dengan tujuan yang diharapkan. Semakin besar pemenuhan harapan seorang pegawai, maka semakin besar pula kepuasan pegawai atau pegawai tersebut terhadap pelaksanaan pekerjaannya.

Dalam Hartatik (2018:223) Martoyo menyatakan bahwa “Kepuasan kerja pada dasarnya adalah salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang dalam pekerjaannya. Dia akan puas dengan kecocokan keterampilan, kemampuan, dan harapan Anda dengan pekerjaan yang dia hadapi. Menurut teori Abraham Maslow dan Frederick Herzberg, kepuasan kerja disebabkan oleh keinginan individu untuk memuaskan kebutuhan pribadi yang meliputi kebutuhan intrinsik dan ekstrinsik.

Kemudian Hamali (2018:203) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap (positif) pekerja terhadap pekerjaannya, yang muncul dari penilaian terhadap situasi kerja. Evaluasi dapat dilakukan pada salah satu pekerjaan. Evaluasi dilakukan sebagai rasa penghargaan atas pencapaian salah satu nilai penting dalam bekerja. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerja mereka daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerja mereka.

### 2.2.2 Teori – Teori Tentang Kepuasan Kerja

Ada tiga macam teori kepuasan kerja yang lazim dikenal menurut Wexley dan Yuki dikutip oleh Moh. As'ad dalam Sunyoto (2016:211), yaitu:

#### 1. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Ia mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada *discrepancy* antara *should be (expectation needs or value)* dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh melalui pekerjaan. Menurut penelitian yang dilakukan Wanous dan Lawer yang dikutip dari Wexley dan Yuki, menemukan bahwa sikap karyawan terhadap pekerjaan tergantung bagaimana *discrepancy* itu dirasakan.

#### 2. Teori keadilan (*Equity theory*)

Prinsip teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas dan tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*). Perasaan *equity* dan *inequity* atas situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, dan pemerintah dipengaruhi oleh motivasi.

#### 3. Teori dua faktor (*Two factor theory*)

Prinsip teori ini bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan tidak merupakan variabel yang kontinu. Teori ini pertama kali ditemukan oleh Frederick Herzberg tahun 1959. Beliau membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaan menjadi dua kelompok, yakni:

- a) *Satisfiers* atau motivator adalah situasi yang membuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari *achievement, recognition, work itself, responsibility and advancement*.
- b) *Dissatisfiers (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari *company policy and administration, supervision, technical, salary, interpersonal, relation, working condition, job security and status*.

Menurut teori ini perbaikan gaji dan kondisi kerja tidak akan mengurangi ketidakpuasan kerja. Selanjutnya Herzberg mengemukakan bahwa yang dapat memacu orang bekerja dengan baik dan bergairah hanyalah kelompok *satisfiers*.

Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya (Anoraga).

### **2.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang tidak hanya gaji, tetapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri, dengan faktor lain seperti hubungan dengan atasan, rekan sekerja, lingkungan kerja dan aturan-aturan.

Ada banyak teori dari faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja. Meski demikian, para ahli mengklasifikasikannya dalam lima aspek. Hartatik (2018:229)

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu ketrampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2. Atasan (*supervisor*)

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman sekaligus atasannya.

3. Teman sekerja (*workers*)

Faktor ini membahas tentang hubungan antara pegawai dengan atasannya dan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaan.

4. Promosi (*promotion*)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

5. Gaji atau upah (*pay*)

Gaji merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016:77) Faktor-faktor yang memberikan kepuasan adalah :

1. Faktor *individual*, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
2. Faktor *sosial*, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketenteraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan

terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Menurut Rivai (2015), faktor yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai control terhadap pekerjaan.
2. Supervisi.
3. Organisasi dan manajemen.
4. Kesempatan untuk maju.
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif.
6. Rekan kerja.
7. Kondisi pekerjaan.

Locke dalam Umam (2012:194) mengemukakan adanya ciri-ciri intrinsik dari suatu pekerjaan yang kemudian menentukan kepuasan kerja yaitu keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan dan kreativitas. Faktor-faktor lain yang juga menjadi penentu kepuasan kerja karyawan adalah:

1. Gaji/Imbalan yang Adil

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Gaji yang dipersepsikan terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami *distress* (ketidakpuasan), namun yang terpenting adalah sejauh mana gaji yang

diterima dirasakan adil. Gaji yang dipersepsikan adil berdasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu menurut teori keadilan Adams akan menimbulkan kepuasan kerja.

## 2. Kondisi Kerja Yang Menunjang

Ruangan kerja yang sempit, panas, cahaya lampu yang menyilaukan mata akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Karyawan akan mencari alasan untuk sering keluar ruangan kerjanya. Perusahaan dalam hal ini harus menyediakan ruang kerja yang terang, sejuk, dengan peralatan kerja yang nyaman untuk digunakan, seperti meja, kursi yang dapat diatur tinggi-rendahnya, miring-tegaknya posisi duduk. Kebutuhan-kebutuhan fisik yang terpenuhi dalam kondisi ini akan memuaskan karyawan dalam bekerja.

## 3. Hubungan Kerja (Rekan Kerja dan Atasan)

### a) Hubungan kerja dengan rekan kerja (jabatan setingkat)

Hubungan yang terjadi antar karyawan adalah hubungan ketergantungan sepihak, yang bercorak fungsional. Kepuasan kerja yang ada pada karyawan timbul karena karyawan dalam jumlah tertentu berada dalam satu ruangan kerja, sehingga karyawan dapat saling berbicara (kebutuhan sosial terpenuhi).

### b) Hubungan kerja dengan atasan

Kepemimpinan yang konsisten yang berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa. Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu karyawan untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi karyawan itu sendiri.

c) Hubungan dengan bawahan

Atasan yang memiliki ciri memimpin yang transformasional dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan motivasinya dan sekaligus merasa puas dengan pekerjaannya.

#### **2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Moh. As'ad (1987) dalam Sunyoto (2016), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins (2016), indikator kepuasan kerja ialah sebagai berikut: kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap kondisi kerja, kepuasan terhadap atasan, dan kepuasan terhadap rekan kerja.

#### **2.2.5 Pengukuran Kepuasan Kerja**

Mengukur kepuasan kerja dapat digunakan skala indeks deskripsi jabatan, skala kepuasan kerja berdasarkan ekspresi wajah, dan kuesioner kepuasan kerja Menurut Mangkunegara (2017:126).

a. Pengukuran Kepuasan Kerja Dengan Skala Indeks Deskripsi Jabatan

Skala pengukuran ini dikembangkan oleh Smith, Kendall, dan Hulin. Dalam penggunaannya pegawai ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk, dalam skala mengukur sikap dari lima area, yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi dan *co-worker*. Setiap pertanyaan yang diajukan, harus dijawab oleh pegawai dengan cara menandai jawaban ya, tidak, atau

tidak ada jawaban. Contoh skala indeks deskripsi jabatan dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut.

Kerja	: .....	Memuaskan
	: .....	Biasa
	: .....	Mengecewakan
Pengawasan	: .....	Sangat menyenangkan
	: .....	Dilakukan dengan baik
	: .....	Mengesalkan
Upah	: .....	Memadai untuk kehidupan biasa
	: .....	Kurang dari memadai
Promosi	: .....	Promosi berdasarkan kemampuan
	: .....	Tidak ada kesempatan
Co-worker	: .....	Memotivasi
	: .....	Hanya banyak bicara

Sumber kutip dari Mangkunegara (2017:126)

**Gambar 2.1** Skala Indeks Deskripsi Jabatan

b. Pengukuran Kepuasan Kerja Berdasarkan Ekspresi Wajah

Mengukur kepuasan kerja ini dikembangkan oleh kunin. Skala ini terdiri dari segi gambar wajah-wajah orang mulai dari sangat gembira, gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut. Pegawai diminta untuk memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan pada saat itu.

c. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Kuesioer Minnesota

Pengukuran kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Weiss, Dawis dan England. Skala ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan. Pegawai diminta memilih satu alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisinya.

Sedangkan menurut Robbins dalam Wibowo (2017:420) terdapat dua macam pendekatan yang secara luas dipergunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja yaitu:

1. *Single Global Rating*, yaitu tidak lain dengan meminta individu merespon atas satu pertanyaan, seperti dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas Anda dengan pekerjaan Anda? Responden menjawab antara “*Highly Satisfied*” dan “*Highly Dissatisfied*”
2. *Summation Score*, lebih canggih. Mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja dengan masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan adalah: sifat pekerjaan, supervisi, upah sekarang, kesempatan promosi dan hubungan dengan *co-worker*. Faktor ini diberi peringkat pada skala yang distandarkan dan ditambahkan untuk menciptakan *job satisfaction score* secara menyeluruh.

## **2.2 Kesejahteraan Karyawan**

### **2.2.1 Pengertian Kesejahteraan Karyawan**

Menurut Sedarmayanti (2016) kesejahteraan yang dimaksud disini adalah suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan secara material cukup memenuhi kebutuhannya dan merasa aman dan tenang dalam menjalani kehidupannya, sedangkan menurut Subardjono (2017) Kesejahteraan Pegawai adalah balas pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tingkat kesejahteraan yang adil dan layak sangat membantu memotivasi karyawan

dalam meningkatkan kinerjanya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar prestasi kerja meningkat.

Memperhatikan tingkat kesejahteraan disini dapat dilakukan dengan cara memberikan sesuatu yang bersifat finansial maupun non finansial dan juga dalam bentuk pelayanan-pelayanan dan memberikan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan karyawan

### **2.2.2 Tujuan Pemberian Kesejahteraan**

Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah. Menurut Hasibuan (2016) tujuan kesejahteraan sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan.
2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya.
3. Memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan.
4. Menurunkan tingkat absensi dan turnover karyawan.
5. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
6. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
7. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
9. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan.
10. Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya.

### **2.2.3 Indikator Kesejahteraan Karyawan**

Hasibuan (2016) mengemukakan indikator yang menjadi ukuran dari kesejahteraan, yaitu:

1. Kesejahteraan Ekonomi

Yaitu kesejahteraan yang bersifat ekonomi diantaranya adalah: uang pensiun, bonus, tunjangan hari raya, pakaian dinas, dan uang duka kematian.

2. Kesejahteraan Fasilitas

Yaitu kesejahteraan yang bersifat fasilitas diantaranya adalah: sarana rohani?tempat ibadah, cuti, dan izin.

3. Kesejahteraan Pelayanan Kesehatan.

Yaitu kesejahteraan yang bersifat pelayanan diantaranya adalah: jaminan kesehatan dan kredit rumah

### **2.3 Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kesejahteraan Karyawan**

Simarmata (2015 dalam Prihwantari, 2018) menerangkan jika kepuasan kerja dapat pengaruhi tingkat kesejahteraan seseorang karyawan sebab pekerjaan sangat berarti dalam kehidupan mayoritas seseorang dan mayoritas dari orang tersebut lebih banyak menghabiskan waktu untuk bekerja sehingga perihal itu bisa jadi sangat berarti bagi kebahagiaan dan kesejahteraannya. Kepuasan kerja diduga selaku prediktor yang kuat dari kesejahteraan seseorang secara holistic atau keseluruhan (Argyle, 1989; Judge & Watanabe, 1993 dalam Vieira, 2005). Kepuasan kerja dapat pengaruhi kesejahteraan seseorang karyawan sebab kepuasan kerja dapat menciptakan sikap yang dapat mempengaruhi kehidupan seseorang karyawan. Sebab dikala bekerja, karyawan berharap memiliki kepuasan dengan

pekerjaannya sehabis beban kerja terselesaikan. Hal ini karena kepuasan kerja mempengaruhi karyawan dimana kepuasan kerja ialah sejauh mana seseorang atau individu memihak pada pekerjaannya, berpartisipasi aktif serta produktif (Velciu, 2017).

#### **2.4 Kuisisioner**

Angket atau kuesioner merupakan instrumen penelitian yang berupa daftar pertanyaan untuk memperoleh keterangan dari sejumlah responden (sumber yang diambil datanya melalui angket). Angket merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberikan tersebut bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan secara tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan peneliti mempelajari sikap - sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada. Dengan demikian angket / kuesioner adalah daftar pertanyaan yang disiapkan oleh peneliti dimana tiap pertanyaannya berkaitan dengan masalah penelitian.

Menurut Arikunto (2013 : 268), mengemukakan bahwa prosedur pengukuran kuisisioner adalah merumuskan tujuan yang dicapai kemudian mengidentifikasi variabel yang akan dijadikan secara kuisisioner, menjabarkan setiap variable yang lebih spesifik dan tunggal dan menentukan jenis data yang akan dikumpulkan, sekaligus untuk menentukan teknik analisisnya.

## 2.5 Skala Data

Dalam melakukan pengukuran, diperlukan suatu prosedur pemberian angka atau simbol lain pada sejumlah ciri dari suatu obyek.

- Skala *Likert*

Skala *likert* diambil dari nama Rensis Likert dan merupakan skala yang psikometrik yang secara umum digunakan dalam penelitian dalam pengisian angket dan digunakan dalam riset. Skala likert mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau ketidaksetujuannya terhadap subyek, obyek atau kejadian tertentu. Nama lain dari skala ini adalah *summated ratings methods*. Dalam penelitian akan membutuhkan pernyataan dari para responden tentang kegunaan ataupun nilai pada kegunaan sebuah sistem dengan memberikan skala seperti di bawah :

1. Sangat tidak setuju
2. Tidak setuju
3. Cukup setuju
4. Setuju
5. Sangat setuju

Skala yang di atas menggunakan lima angka penilain. Selain pilihan dengan lima skala seperti contoh di atas, terkadang digunakan juga skala dengan tingkat tiga, tujuh atau sembilan. Namun dalam studi penggunaan semua mirip (Utomo dkk., 2017). Penggunaan skala *likert* sebagai skala individu biasanya untuk menjelaskan variabel latent, seperti dalam analisis menggunakan *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA) dan *Structural Equation Modeling* (SEM).

## 2.6 Uji Kecukupan Data

Uji kecukupan data dilakukan untuk memastikan apakah data yang dikumpulkan cukup secara obyektif. Ghazali (2013) menyebutkan bahwa skala SEM berkisar antara 5-10. Dalam asumsi SEM menggunakan maximum likelihood estimation, sampel akan terpenuhi jika mempunyai besaran 100–200 responden. Apabila sampel lebih besar atau sama dengan 100 maka asumsi SEM terpenuhi.

**Tabel 2.1** Ukuran Sampel

Pertimbangan	Teknik yang dapat dipilih	Keterangan
Bila ukuran sampel adalah kecil (100 – 200) dan asumsi normalitas dipenuhi.	ML	ULS & SLS biasanya tidak menghasilkan uji $X^2$ , karena itu tidak menarik perhatian peneliti.
Bila asumsi normalitas dipenuhi dan ukuran sampel sampai dengan antara 200 – 500.	ML atau GLS	Bila ukuran sampel kurang dari 500, hasil GLS cukup baik.
Bila asumsi normalitas kurang dipenuhi dan ukuran sampel lebih dari 2500.	ADF	ADF kurang cocok bila ukuran sampel kurang dari 2500.

## 2.7 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

### 2.7.1 Validitas

Validitas adalah yang berkaitan dengan ketepatan dan kesesuaian antara instrument sebagai alat ukur dengan objek yang diukur. Validitas berasal dari kata valid yang artinya sah atau tepat, validitas atau kesahihan berarti sejauh mana ketepatan dan kecermata suatu alat ukur yang tepat untuk mengukur suatu objek (Rusydi. A, 2018 : 110).

Gundono, (2015) menyebutkan bahwa validitas menunjukkan keabsahan atau kebenaran suatu alat pengukur untuk menilai sebuah permasalahan. Metode validitas yang dipakai dalam SEM adalah validitas konvergen dan diskriminan. Kedua validitas ini dihasilkan dari *structural model*. Berikut adalah penjelasan dari masing-masing validitas:

a. Validitas Konvergen

Validitas konvergen menghitung bagaimana setiap indikator mengukur dimensi dari sebuah model secara valid. Saat validitas konvergen memiliki koefisien variabel indikator (*critical ratio*) yang lebih besar dari dua kali standar error nya ( $C.R > 2 \cdot SE$ ) maka validitas konvergen indikator tersebut signifikan. Saat setiap indikator memiliki *critical ratio* (C.R) yang lebih besar dari dua kali standar error nya, hal ini menerangkan indikator tersebut secara valid mengukur apa yang seharusnya diukur dalam model.

b. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan dilakukan untuk menguji apakah dua atau lebih konstruk yang diuji merupakan sebuah konstruk yang independen (bebas). Pengujian dilakukan dengan memberi konstrain pada parameter korelasi antar kedua konstruk yang diestimasi ( $\Phi_{ij}$ ) sebesar 1,0 dan dilanjutkan dengan membandingkan nilai *chi-square* yang diperoleh dari model yang dikonstrain dengan model yang tidak dikonstrain. Validitas diskriminan dilakukan secara terpisah yaitu antara konstruk eksogen dengan konstruk eksogen atau antara konstruk endogen dengan konstruk endogen.

### 2.7.2 Reliabilitas

Reliabilitas merupakan terjemahan dari kata *reliability* yang merupakan asal kata dari *rely* dan *ability*, yang berarti pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran reliabel, reliabilitas memiliki istilah yakni keterpercayaan, keterhandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi. Pengukuran reliabel berarti instrumen yang hasil pengukurannya dapat dipercaya, salah satu cirinya yaitu dipercaya dan satu kriteria instrumen yang digunakan secara berulang ulang dan hasil pengukurannya tetap. (Rusydi. A, 2018 : 122).

Setelah mengukur kesesuaian model dan validitas, evaluasi dilanjutkan dengan penilaian unidimensionalitas dan reliabilitas. Reliabilitas diartikan sebagai ketelitian serta ketepatan teknik pengukuran dengan kata lain seberapa besar indikator yang spesifik saling membantu dalam menjelaskan sebuah permasalahan yang diteliti. Teknik SEM menilai reliabilitas konstruk dengan menghitung indeks reliabilitas instrumen yang digunakan model. Rumus untuk menghitung reliabilitas konstruk adalah sebagai berikut :

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{Std.Loading})^2}{(\sum \text{Std.Loading})^2 + \sum \varepsilon_i}$$

Di mana:

- *Std.Loading* diperoleh langsung dari *standardized loading* tiap indikator (diambil dari perhitungan komputer AMOS 23) atau nilai lambda yang dihasilkan oleh masing–masing indikator.
- $\varepsilon$  adalah *measurement error* dari tiap indikator. *Measurement error* sama dengan 1–reliabilitas indikator yakni pangkat dua dari *standardized loading* setiap indikator yang dianalisis.

Batas bawah yang dipakai agar tingkat reliabilitas dapat diterima adalah 0,70, akan tetapi angka tersebut bukan sebuah ukuran yang “mutlak” artinya apabila penelitian bersifat eksploratoriz maka jika tingkat reliabilitas memiliki nilai kurang dari 0,70 dapat diterima dengan menyertakan alasan empirik yang digunakan dalam proses eksploratori.

## **2.8 *Structural Equation Modeling (SEM)***

Dalam teknik statistik kita mengenal apa yang dinamakan *Structural Equation Modeling (SEM)*. SEM adalah suatu teknik statistik yang mampu menganalisis pola hubungan antara konstruk laten dan indikatornya, konstruk laten yang satu dengan lainnya, serta kesalahan pengukuran secara langsung. Structural Equation Model (SEM) pertama dikenalkan oleh seorang ilmuwan bernama Joreskog pada tahun 1970. Structural Equation Modelling (SEM) merupakan teknik statistika yang digunakan untuk membangun dan menguji model statistik yang biasanya berbentuk model-model sebab-akibat yaitu perubahan pada satu variabel berdampak pada variabel lainnya.

*Structural Equation Modeling (SEM)* adalah sekumpulan teknik – teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif “rumit” secara simultan. Hubungan yang rumit dimaksudkan sebagai rangkaian hubungan yang dibangun dari satu atau beberapa *variable* dependen dengan satu atau beberapa *variable* independen, di mana setiap *variable* dependen dan independen berbentuk faktor atau konstruk yang dibangun dari beberapa indikator yang diobservasi atau diukur langsung.

Alasan yang mendasari digunakan SEM adalah Pertama, SEM mempunyai kemampuan untuk mengestimasi hubungan antarvariabel yang bersifat *multiple relationship*. Hubungan ini dibentuk dalam model struktural (hubungan antara konstruk *dependent* dan *independent*). Kedua, mempunyai kemampuan untuk menggambarkan pola hubungan antara konstruk laten (*Unobserved*) dan variabel *manifest* (*manifest variable* atau variabel indikator).

Dalam perkembangannya, pengolahan data untuk analisis SEM menjadi mudah dengan bantuan beberapa perangkat lunak (*Software*) statistik, seperti Lisrel, AMOS, dan Smart PLS. Uji realibilitas dalam SEM dihitung dengan rumus sebagai berikut (Purwanti, 2015):  $C.R = (\sum Std. Loading)^2 / (\sum Std. Loading)^2 + \sum \epsilon_j$

### 2.8.1 Konversi SEM

Beberapa konversi yang berlaku dalam diagram SEM diantaranya:

- a. Variabel terukur (*Measured Variable*) : Dapat disebut juga *observed variable*, *indicator variable* atau *manifest variable*. Variabel ini merupakan variabel yang datanya sudah dicari sebelumnya melalui penelitian langsung (contoh: melalui *survey*). Variabel ini berbentuk segiempat atau bujur sangkar.

x1

- b. Faktor : Variabel ini memiliki nama lain *latent* variabel karena merupakan variabel bentukan, konstruk atau *unobserved variable*. Faktor merupakan variabel bentukan X1 berdasarkan indikator-indikator yang diamati. Faktor digambarkan sebagai oval atau elips.

Y1

- c. Hubungan antar variabel : Disimbolkan sebagai garis. Tidak adanya garis menunjukkan tidak adanya hubungan langsung yang dihipotesiskan.

Beberapa bentuk garis dari hubungan antar variabel tersebut yakni:

- i) Garis dengan anak panah satu arah



Garis ini menunjukkan hubungan kausalitas (regresi) antara dua variabel yang dihipotesiskan. Variabel yang dituju anak panah satu arah adalah *variable* dependen (endogen) dan yang ditinggal adalah *variable* independen (eksogen).

- ii) Garis dengan anak panah 2 arah



Garis dengan anak panah 2 arah menunjukkan korelasi antar dua variabel. Saat penelitian dilakukan untuk mencari hubungan antar dua variabel independen atau lebih terhadap satu atau beberapa variabel dependen, *syarat yang harus dipenuhi adalah tidak adanya korelasi antar variabel independen* (nilainya harus kecil). Sehingga garis ini bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi dan kemudian layak atau tidak dilakukan regresi antar variabel.

Perlu diperhatikan bahwa variabel–variabel dependen baik yang diobservasi maupun yang tidak diobservasi secara keseluruhan dituju oleh panah dari lingkaran kecil berlabel “e” dan “z”. Lingkaran kecil dengan label “e” (*error*) mengarah ke variabel terukur (indikator) dan label “z” (*disturbance*) ke arah

variabel laten. Hal ini dikarenakan dalam model regresi tidak terdapat prediksi yang sempurna, selalu terdapat residu atau *error*.

### **2.8.2 Langkah – Langkah Pemodelan SEM**

Sebuah pemodelan SEM yang lengkap pada dasarnya terdiri dari *Measurement Model* dan *Structural Model*. *Measurement Model* atau Model Pengukuran digunakan untuk mengkonfirmasi sebuah dimensi atau faktor berdasarkan indikator. *Structural Model* adalah struktur hubungan yang membentuk atau menjelaskan kausalitas antara faktor. Untuk membuat pemodelan yang lengkap, Waluyo (2019) memnjelaskan beberapa langkah yang perlu dilakukan, sebagai berikut:

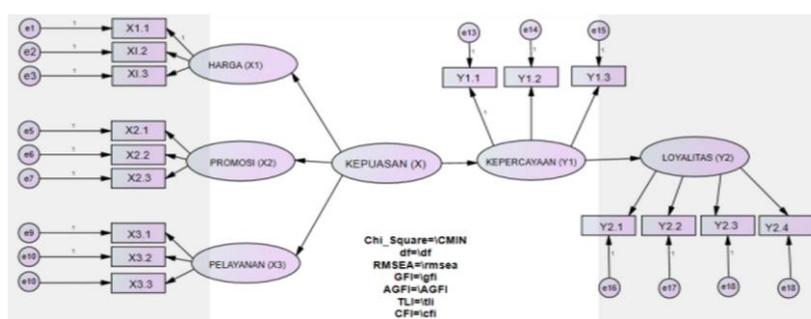
#### **1. Model Dikembangkan Berbasis Teori**

Pengembangan model berbasis teori, artinya penelitian dilakukan melalui telaah pustaka yang intens guna mendapatkan justifikasi atas model teoritis yang dikembangkannya. Dengan perkataan lain, SEM tidak dapat digunakan tanpa dasar teoritis yang kuat. Hal ini karena SEM tidak digunakan untuk menghasilkan sebuah model, namun untuk mengkonfirmasi model teoritis tersebut melalui data empirik. Jadi seorang peneliti dapat mengajukan sebuah model kausalitas dengan meyakini adanya hubungan sebab akibat antara dua atau lebih variabel, haruslah berdasarkan sebuah justifikasi teoritis yang kuat bukannya didasarkan pada metode analisis yang digunakan.

#### **2. Hubungan Kausalitas Ditunjukkan dengan Diagram Alur (*Path Diagram*)**

Pada langkah ini dilakukan penggambaran *path diagram* berdasarkan model teoritis yang dibangun tujuannya untuk mempermudah peneliti melihat hubungan

– hubungan kausalitas yang ingin diujinya. Hubungan – hubungan kausal biasanya dinyatakan dalam bentuk persamaan tetapi dalam SEM hubungan kausalitas itu cukup digambarkan dalam sebuah *path diagram* yang selanjutnya gambar akan dikonversi oleh bahasa program menjadi persamaan dan persamaan menjadi estimasi. Peneliti akan bekerja dengan “konstruk” atau “faktor” yaitu konsep – konsep yang memiliki pijakan teoritis yang cukup untuk menjelaskan berbagai hubungan. Contoh dari path diagram seperti di bawah ini.



Sumber: Irawan dan Waluyo (2020)

**Gambar 2.2** Path Diagram

Konstruk – konstruk yang dibangun dalam diagram alur di atas dapat dibedakan dalam 2 kelompok konstruk, yaitu konstruk eksogen dan konstruk endogen yang diuraikan sebagai berikut : konstruk eksogen (*exogenous construct*) atau *source variable* atau *independent variable* merupakan variabel yang tidak diprediksi oleh variabel lain dalam model. Secara diagramatis, konstruk eksogen adalah konstruk yang ditinggalkan oleh garis dengan satu ujung panah. Konstruk endogen (*endogenous construct*) adalah faktor yang diprediksi oleh satu atau beberapa konstruk. Konstruk endogen dapat memprediksi satu atau beberapa konstruk endogen lainnya, tetapi konstruk eksogen hanya dapat berhubungan kausal dengan konstruk endogen. Berdasarkan pijakan teoritis yang cukup, seorang

peneliti dapat menentukan mana yang akan diperlakukan sebagai konstruk endogen dan mana sebagai konstruk eksogen.

### 3. Konversi Diagram Alur Ke Dalam Persamaan

Setelah model teoritis dikembangkan dan digambarkan dalam sebuah diagram alur, peneliti dapat mulai mengkonversi model tersebut ke dalam rangkaian persamaan yang terdiri dari :

#### a. Persamaan Struktural (*Structural Equation*)

Persamaan ini untuk menyatakan hubungan kausalitas antar berbagai konstruk. Pedoman dalam persamaan struktural contohnya adalah sebagai berikut:

$$\text{Konstruk endogen 1} = f(\text{Konstruk eksogen}) + \text{Error}$$

$$\text{Konstruk endogen 1} = \text{Konstruk eksogen 1} + \text{Error}$$

Apabila dalam model terdapat lebih dari satu konstruk endogen, maka persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut :

$$\text{Konstruk endogen 2} = f(\text{Konstruk endogen 1}) + \text{Error}..... \text{ dan seterusnya b.}$$

#### Persamaan Model Pengukuran (*Measurement Model*)

Peneliti dalam membuat persamaan model pengukuran hanya melibatkan indikator dari pengukur konstruk.

### 4. Pemilihan Matriks Input Dan Teknik Estimasi

Perbedaan SEM dengan teknik–teknik multivariat lainnya ditandai dengan pengolahan data SEM yang menggunakan matriks varian/kovarian sebagai input data untuk estimasi yang dilakukannya. Data individual digunakan dalam program ini, tetapi data itu akan segera dikonversi ke dalam bentuk matriks varian/kovarian

sebelum estimasi dilakukan. Pengelolaan *tool* Amos pada metode SEM bukanlah pada data individual tetapi pada pola hubungan antar responden. Matriks varian/kovarian digunakan karena memiliki keunggulan dalam menyajikan perbandingan yang valid antara populasi yang berbeda atau sampel yang berbeda. Matriks kovarian umumnya lebih banyak digunakan dalam penelitian mengenai hubungan, sebab bila menggunakan matriks korelasi sebagai input, standar error yang dilaporkan dari berbagai penelitian umumnya menunjukkan angka yang kurang akurat. Ukuran sampel juga memegang peranan penting dalam estimasi dan interpretasi hasil SEM walaupun seperti yang dikemukakan di atas bahwa data individual tidak menjadi input analisis. Teknik estimasi yang tersedia dalam AMOS adalah sebagai berikut *Unweighted Least Square Estimation (ULS)*, *Scale Free Least Square Estimation (SLS)*, *Asymptotically Distribution-Free Estimation (ADF)*, *Maximum Likelihood Estimation (ML)*, dan *Generalized Least Square Estimation (GLS)*.

#### 5. Menilai *Problem* Identifikasi

*Problem* identifikasi pada prinsipnya adalah problem mengenai ketidakmampuan dari model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang baik. *Problem* identifikasi dapat muncul melalui gejala-gejala berikut ini :

- a. Muncul angka-angka yang aneh seperti adanya varians *error* yang negatif.
- b. Program tidak mampu menghasilkan matriks informasi yang seharusnya disajikan.
- c. *Standard error* untuk satu atau beberapa koefisien adalah sangat besar.

- d. Munculnya korelasi yang sangat tinggi antar koefisien estimasi yang didapat (misalnya lebih dari 0,9).

*Tool* AMOS dapat mengatasi langsung bila terjadi *problem* identifikasi, bila estimasi tidak dapat dilakukan, maka program akan memberikan pesan pada monitor komputer mengenai kemungkinan sebab–sebab mengapa program tidak dapat melakukan estimasi. Salah satu solusi untuk *problem* identifikasi adalah dengan memberikan lebih banyak *constraint* pada model yang dianalisis atau dengan mengurangi konstruk.

#### 6. Evaluasi model

Pada langkah ini ketepatan model dievaluasi apakah model sudah memenuhi kriteria *goodness of fit*. Evaluasi terhadap ketepatan model pada dasarnya telah dilakukan pada waktu model diestimasi oleh AMOS. Secara lengkap evaluasi terhadap model dapat dilakukan sebagai berikut :

##### a. Evaluasi Ukuran Sampel

Ukuran sampel yang sesuai berada antara 100-200. Teknik yang dipilih adalah teknik *Maximum Likelihood Estimation*, apabila teknik yang dipilih adalah GLS, maka ukuran sampel yang sesuai 200-500.

##### b. Evaluasi Asumsi Normalitas Dan Linearitas

Model SEM apabila diestimasi dengan menggunakan *Maximum Likelihood Estimation* mempersyaratkan dipenuhinya asumsi normalitas. Uji normalitas yang paling mudah adalah dengan mengamati *skewness value*. Nilai

statistik untuk menguji normalitas itu disebut sebagai *z-value* ( $Z_{hitung}$ ) yang dihasilkan melalui rumus berikut ini :

$$Z_{hitung} = \frac{Skewness}{\sqrt{\frac{6}{N}}}$$

Bila  $Z_{hitung} > Z_{tabel}$  (nilai kritis) maka distribusi data tidak normal.  $Z_{tabel}$  dapat ditentukan berdasarkan tingkat signifikansi yang dikehendaki. Misalnya, bila nilai yang dihitung lebih besar dari  $\pm 2,58$  berarti kita dapat menolak asumsi normalitas pada tingkat 0,01 (1%). Nilai kritis lainnya yang umum digunakan adalah nilai kritis sebesar  $\pm 1,96$  yang berarti bahwa asumsi normalitas ditolak pada tingkat signifikansi 0,05 (5%). Asumsi normalitas *univariate* dan *multivariate* data dapat dilakukan dengan mengamati nilai kritis hasil pengujian *assessment of normality* dari program AMOS. Nilai diluar ring  $-1,96 \leq c.r \leq 1,96$  atau bila dilonggarkan menjadi  $-2,58 \leq c.r \leq 2,58$ , dapat dikategorikan distribusi data tidak normal, oleh karenanya untuk kasus yang tidak memenuhi asumsi tersebut tidak diikutsertakan dalam analisis selanjutnya. Asumsi normalitas *multivariate* diamati pada baris terakhir *assessment of normality* dengan melihat c.r yang diperoleh dari rumus :

$$c.r = \frac{\text{koefisien kurtosis}}{\text{standard errornya}} = \frac{\text{standard errornya}}{\sqrt{8p(p+2)/N}}$$

Keterangan :

P = Jumlah Indikator

N = adalah ukuran sampel

Asumsi linearitas data dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS di mana gambar garis linier antara variabel X dan Y yang baik adalah di mulai dari kiri bawah menuju ke kanan atas. c. Evaluasi atas *outliers*

*Outliers* adalah observasi yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim untuk sebuah variabel tunggal (*univariate outliers*) dapat dilakukan dengan cara mengkonversi data penelitian ke dalam *z-score* yang mempunyai rata-rata nol dengan standar deviasi sebesar satu. Ukuran sampel besar (200) pedoman evaluasi adalah bahwa nilai ambang batas dari *z-score* itu berada pada rentang -3 sampai dengan, oleh karena itu kasus yang mempunyai  $-3 \geq z\text{-score} \geq 3$  akan dikategorikan sebagai *outliers* dan tetap akan diikutsertakan dalam analisis selanjutnya bila tidak terdapat alasan khusus untuk mengeluarkan kasus tersebut. Cara ini dapat menggunakan program SPSS di mana langkah-langkahnya dijelaskan pada buku yang sudah diterbitkan lebih dulu. atau variabel kombinasi (*multivariate outliers*) perlu dilakukan sebab walaupun data yang dianalisis menunjukkan tidak terdapat *univariate outliers* tetapi bila sudah saling dikombinasikan bisa terjadi *multivariate outliers*. Jarak mahalanobis untuk tiap observasi dapat dihitung dan akan menunjukkan jarak sebuah observasi dari rata-rata semua variabel dalam ruang multidimensional (Hair dkk dalam Waluto 2011). Uji *multivariate outliers* dilakukan pada tingkat  $p < 0,001$  bila *mahalanobis dsquared* pada komputasi AMOS 22. ada yang lebih besar dari nilai *chi-square* pada derajat bebas sebesar jumlah variabel dan pada tingkat signifikansi 0,001 maka data tersebut menunjukkan adanya *multivariate outliers* dan tetap akan diikutsertakan dalam analisis selanjutnya bila tidak terdapat alasan khusus untuk mengeluarkan kasus tersebut. X2 (jumlah indikator ; 0,001) dapat dilihat pada *excel* yang diuraikan langkahnya pada buku yang telah diterbitkan. d. Evaluasi atas *multivariate outliers*

Evaluasi *multivariate outliers* perlu dilakukan walaupun data yang dianalisis tidak terdapat pada *univariate outliers*, namun jika data telah dikombinasikan dapat berubah menjadi *multivariate outliers*. Uji *multivariate outliers* dilakukan pada tingkat  $p < 0,001$  bila *mahalanobis d-squared* pada komputasi amos24 ada yang lebih besar dari nilai *chi-square* pada derajat bebas sebesar jumlah variabel dan pada tingkat signifikansi 0,001 maka data tersebut menunjukkan adanya *multivariate outliers* dan tetap akan diikutsertakan pada analisis selanjutnya.

e. Evaluasi asumsi atas *multikolinearitas* dan *singularitas*

Asumsi atas *multikolinearitas* dan *singularitas* dapat dideteksi dari nilai determinan matriks kovarians. Determinan yang sangat kecil (*extremely small*) mengindikasikan adanya *multikolinearitas* dan *singularitas* (Tabachnick & Fidell, 1998) sehingga data tidak dapat digunakan untuk analisis yang sedang dilakukan. Program AMOS 22. telah menyediakan fasilitas “*Warning*” apabila terdapat indikasi *multikolinearitas* dan *singularitas*. Bila benar-benar terjadi *multikolinearitas* dan *singularitas data treatment* yang dapat diambil adalah keluarkan variabel yang menyebabkan terjadinya *multikolinearitas* dan *singularitas* dan kemudian ciptakan sebuah “*composite variable*” lalu gunakan untuk analisis selanjutnya.

f. Evaluasi atas kriteria *goodness of fit*

Model SEM akan menghasilkan angka parameter yang akan dibandingkan dengan *cut-off value* dari *goodness of fit*, lihat berikut:

**Tabel 2.2** *Goodness of Fit Indices* (Uji Kesesuaian Model)

Goodness of Fit Indices	Cut-Off Value
X <sup>2</sup> Chi Square	Diharapkan Kecil
Probabilitas	$\geq 0,05$
CMIN/DF	$\leq 2,00$
RMSEA	$\leq 0,08$
GFI	$\geq 0,90$
AGFI	$\geq 0,90$
TLI	$\geq 0,95$
CFI	$\geq 0,95$

g. Analisis *direct effect*, *indirect effect* dan *total effect*

Peneliti juga dapat menganalisis kekuatan hubungan/pengaruh antar konstruk baik hubungan langsung, tidak langsung maupun hubungan totalnya. Efek langsung (*direct effect*) adalah koefisien dari garis dengan anak panah satu ujung dan terjadi pada dua konstruk yang dituju oleh garis anak panah satu arah. Efek tidak langsung (*indirect effect*) adalah efek yang muncul melalui sebuah variabel antara dan terjadi pada dua konstruk yang tidak dituju oleh garis anak panah satu arah. Efek total (*total effect*) adalah efek dari berbagai hubungan, efek total merupakan gabungan antara efek langsung dan efek tidak langsung.

7. Interpretasi dan Modifikasi model.

Apabila estimasi model dilakukan hasil masih kurang baik, penulis masih dapat melakukan modifikasi terhadap model yang dikembangkan bila ternyata estimasi yang dihasilkan memiliki residual yang besar, langka modifikasi hanya dapat dilakukan bila peneliti mempunyai justifikasi teoritis yang cukup kuat, sebab SEM bukan ditujukan untuk menghasilkan teori, tetapi menguji model yang mempunyai pijakan teori yang benar, oleh karena itu untuk memberikan interpretasi apakah model berbasis teori yang diuji dapat diterima langsung atau perlu

pemodifikasian, maka peneliti harus mengarahkan perhatiannya pada kekuatan prediksi dari model yaitu dengan mengamati besarnya residual yang dihasilkan. Apabila pada *standardized residual covariances matrix* terdapat nilai diluar ring -  $2,58 \leq \text{standardized residual} \leq 2,58$  dan probabilitas (P) bila  $< 0,05$  maka model yang diestimasi perlu dilakukan modifikasi. Salah satu alat untuk membuat sebuah model menjadi baik salah satu cara adalah melalui indeks modifikasi, indeks ini dapat menjadi pedoman untuk menerapi model caranya perhatikan Indeks modifikasi (MI) nilai terbesar dan landasan teorinya kuat itulah yang dipilih untuk dikorelasikan/regresikan, indikasi ini yang diestimasi, proses tersebut akan terjadi pengecilan nilai *chi square* ( $X^2$ ) yang signifikan. Dalam program AMOS 22, indeks modifikasi yang dicantumkan dalam *output* sehingga peneliti tinggal memilih koefisien mana yang akan diestimasi. Apabila nilai *chi square* ( $X^2$ ) belum signifikan dicari nilai MI terbesar selanjutnya dan seterusnya.

### **2.8.3 Keunggulan SEM**

Keunggulan-keunggulan SEM dibanding dengan regresi berganda antara lain (Kasanah, 2015):

1. Memungkinkan adanya asumsi-asumsi yang lebih fleksibel
2. Penggunaan analisis faktor penegasan (*confirmatory factor analysis*) untuk mengurangi kesalahan pengukuran dengan memiliki banyak indikator dalam satu variabel laten
3. Daya tarik interface pemodelan grafis untuk memudahkan pengguna membaca keluaran hasil analisis

4. Kemungkinan adanya pengujian model secara keseluruhan dari pada koefisien-koefisien secara sendiri-sendiri
5. Kemampuan untuk menguji model-model dengan menggunakan beberapa variabel terikat

## 2.9 *Software* SPSS

Imam. M (2015 : 1) menjelaskan bahwa SPSS adalah aplikasi yang memiliki analisis data statistik yang cukup tinggi. SPSS memiliki sistem manajemen data pada lingkungan grafis dengan menggunakan menu - menu deskriptif dan kotak - kotak dialog yang sederhana, sehingga mudah dalam mengoperasikan dan memahaminya. SPSS adalah sebuah program aplikasi yang paling banyak diminati dan digunakan oleh para analis dan peneliti untuk mengolah data statistik.

SPSS mempunyai banyak kelebihan dibanding dengan program aplikasi statistik lainnya, (Imam. M, 2015 : 2). Diantaranya adalah :

1. SPSS termasuk *software* statistik yang paling mudah dalam pengoperasiannya (*user friendly*).
2. SPSS mampu mengakses data dari berbagai macam format data yang tersedia seperti *dBase*, *Lotus*, *Acces*, *Text file*, *Spreadsheet*, bahkan mengakses *database* melalui ODBC (*Open Data Base Connectivity*) sehingga data yang sudah ada, dalam berbagai macam format bisa langsung dibaca SPSS untuk dianalisis.

3. SPSS memberi tampilan data yang lebih informatif, yaitu menampilkan data sesuai nilainya (menampilkan label data dalam kata - kata) meskipun sebenarnya kita sedang bekerja menggunakan angka- angka (kode data).
4. SPSS memberikan informasi lebih akurat dengan memperlakukan *missing* data secara tepat, yaitu dengan memberi kode alasan terjadi *missing* data.
5. SPSS melakukan analisis yang sama untuk kelompok - kelompok pengamatan yang berbeda secara sekaligus dan praktis.
6. SPSS mampu merangkum data dalam format tabel multidimensi (*crosstabs*), yaitu beberapa *field* yang ditabulasikan secara bersamaan.
7. Tabel multidimensi SPSS sifatnya interaktif. Kolom tabel bisa dirubah menjadi baris tabel dan sebaliknya. Semua nilai dalam sel - sel tabel akan disesuaikan secara otomatis. Hal ini sangat memudahkan pekerjaan eksplorasi data.

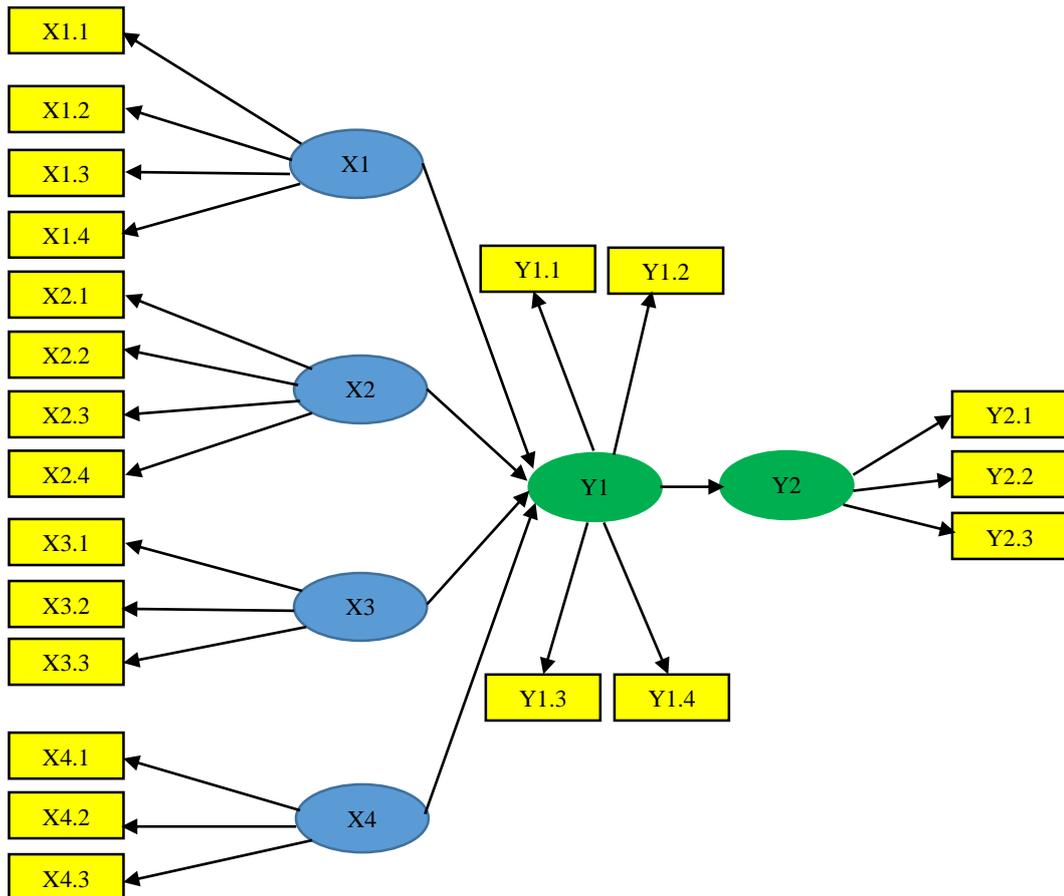
## 2.10 Software AMOS

Kemajuan teknologi informasi, khususnya dalam pengembangan pembuatan software, telah mendorong munculnya software khusus untuk perhitungan alat statistik dasar dari SEM yaitu salah satunya software AMOS. AMOS mulai populer digunakan, baik oleh kalangan peneliti, akademisi, maupun para praktisi. Kelebihan software AMOS terutama ada pada sifat software yang user friendly, sehingga dapat digunakan bagi para pemula dibidang SEM sekalipun. Ada dua tahapan penggunaan AMOS yaitu (Santoso, 2015):

1. Membuat model berdasarkan teori tertentu

2. Menguji apakah sampel data yang kemudian dikumpulkan apakah sesuai (fit) dengan model teoritis yang ada

### 2.11 Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.3.** Model Permasalahan

Keterangan:

X1	= Hubungan Rekan Kerja	X2.1	= Kemampuan mengambil keputusan
X1.1	= Kompetisi yang sehat	X2.2	= Kemampuan menjalankan Standar kerja
X1.2	= Saling Menghormati	X2.3	= Tanggung Jawab
X1.3	= Bekerja Sama		
X1.4	= Kekeluargaan		
X2	= Pengawasan (Supervisi)		

X2.4 = Kemampuan mengendalikan emosional	Y1.2 = Kepuasan terhadap kondisi kerja
X3 = Kondisi Kerja	Y1.3 = Kepuasan terhadap atasan
X3.1 = Kebersihan	Y1.4 = Kepuasan terhadap rekan kerja
X3.2 = Penerangan	
X3.3 = Pertukaran Udara	
X4 = Perkembangan Karir	Y2 = Kesejahteraan Karyawan
X4.1 = Pelatihan	Y2.1 = Kesejahteraan Ekonomi
X4.2 = Promosi	Y2.2 = Kesejahteraan Fasilitas
X4.3 = Mutasi	Y2.3 = Kesejahteraan Pelayanan kesehatan
Y1 = Kepuasan Kerja	
Y1.1 = Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	

Rekan kerja yaitu hubungan saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja yang akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja yang baik menurut Rivai (2015).

Menurut Suciadi dan Wijaya (2017) Rekan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Kompetisi yang sehat merupakan persaingan diantara sesama rekan kerja untuk mencapai jabatan yang tertinggi. Pada persaingan tersebut tidak saling menjatuhkan dan menjelekan rekan kerja lain, sehingga untuk memperoleh jabatan tertentu harus berjuang seoptimal mungkin.
2. Karyawan saling menghormati merupakan sikap dan tindakan karyawan dalam menghargai sesama rekan kerja. Adanya rasa saling menghargai

tersebut bisa memberikan perasaan nyaman dalam mendukung kelancaran kerja.

3. Karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah merupakan tindakan karyawan untuk menyelesaikan masalah yang dirasa cukup rumit, baik yang terjadi pada seorang karyawan maupun seluruh karyawan. Tindakan saling bekerja sama dengan semangat kerja yang tinggi diharapkan dapat membantu menyelesaikan setiap masalah yang muncul.
4. Suasana kekeluargaan yang ada merupakan kondisi yang terjadi pada lingkungan perusahaan. Agar suasana kekeluargaan selalu terjalin dengan harmonis, maka masing-masing pihak harus saling menghormati dan mencari suatu cara agar hubungan diantara rekan kerja tetap harmonis, baik saat bekerja maupun di luar pekerjaan.

Pengawasan (supervisi) merupakan cara pemimpin untuk memimpin bawahannya agar bekerja secara serempak dan kompak. Pengawasan terhadap karyawan harus dilaksanakan dengan adil dan transparan, agar tidak ada karyawan yang merasa terbebani akan pekerjaan mereka. Indikator pengawasan (supervisi) menurut menurut Kartono dalam Laksana (2018) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan
2. Kemampuan menjalankan standar kerja
3. Tanggung jawab
4. Kemampuan mengendalikan emosional

Kondisi kerja yang nyaman akan membuat karyawan merasa tentram dalam melakukan pekerjaan mereka. Hal ini akan membuat karyawan yang melakukan

pekerjaan merasa nyaman sehingga akan berpengaruh pada kepuasan pekerja dan kesejahteraan karyawan. Indikator kondisi kerja menurut (Sihaloho dan Siregar, 2020) adalah sebagai berikut:

1. Kebersihan
2. Penerangan
3. Pertukaran Udara

Perkembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu untuk mencapai perubahan dan kesempatan untuk maju dimasa yang akan datang. Tujuan karir adalah posisi dimasa datang yang ingin dicapai oleh individu dalam pekerjaannya (Muis, 2012).

Menurut Hutasuhut (2014) terdapat tiga indikator untuk mengembangkan karir karyawan:

1. Pendidikan dan pelatihan, kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan skill serta kemampuan karyawan yang dilakukan dengan sertifikasi, seminar, beasiswa dan lain sebagainya
2. Promosi, kegiatan perubahan atau menaikkan posisi kerja karyawan dari posisi lebih rendah ke posisi yang lebih tinggi
3. Mutasi, kegiatan pemindahan karyawan dari satu posisi ke posisi lainnya dalam kelas yang sama untuk menambah kemampuan dan pengetahuan kerja karyawan

## 2.12 Hipotesis

Hipotesis (hipotesa) berasal dari bahasa Yunani. Hipotesis berasal dari 2 penggalan kata, “hypo” artinya sementara dan “thesis” artinya kesimpulan. Menurut Frankel & Wallen dalam Rahmaniari (2015) menyatakan bahwa kata dugaan, prediksi, dan sementara menunjukkan bahwa suatu hipotesis harus dibuktikan kebenarannya, apakah dapat diterima menjadi suatu pernyataan yang permanen atau tidak.

Beberapa hipotesis awal tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kesejahteraan karyawan yang akan diuji kebenarannya dalam penelitian ini adalah:

### Hipotesis Ke - 1

H0 : Hubungan rekan kerja tidak berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja.

H1: Hubungan rekan kerja berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja.

### Hipotesis Ke - 2

H0: Pengawasan tidak berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja.

H1: Pengawasan berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja.

### Hipotesis Ke - 3

H0: Kondisi Kerja tidak berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja.

H1: Kondisi kerja berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja.

### Hipotesis Ke - 4

H0 : Perkembangan karir tidak berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja.

H1: Perkembangan karir berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja.

### Hipotesis Ke - 5

H0: Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan pada kesejahteraan karyawan.

H1: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada kesejahteraan karyawan.

### 2.13 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini memiliki dasar penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, sebagai referensi dalam melakukan penelitian ini yakni:

**1. Nurria Tafana (2021) dengan Judul Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Xyz**

Penelitian ini mengenai faktor yang berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan hal ini perlu diketahui dan dilakukan perbaikan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada penelitian ini adalah kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik serta keselamatan dan kesehatan kerja. Untuk mengetahui tingkat pengaruh faktor tersebut maka digunakan metode Partial Least Square (PLS). Dalam penelitian ini menggunakan 50 sampel dengan teknik purposive sampling. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan K3 berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Model

prediksi dari hasil penelitian ini mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 94,1% ( $R^2=0,941$ ) dan memiliki prediksi yang relevan ( $Q^2=0,732$ ).

**2. Kindy Islamiati (2019) dengan Judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kesejahteraan Perawat**

Kesejahteraan berperan penting untuk perkembangan dan kesehatan mental individu. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis diantaranya kepuasan kerja dan spiritualitas di tempat kerja. Untuk itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan spiritualitas di tempat kerja terhadap kesejahteraan perawat.

Populasi penelitian ini berjumlah sekitar 43.468 perawat yang bekerja di wilayah Jabodetabek. Karakteristik populasi dalam penelitian ini yaitu: (1) perawat pria atau wanita; (2) berusia (19-30) tahun; (3) bekerja di Rumah Sakit/Klinik/Puskesmas di wilayah Jabodetabek. Sampel penelitian ini berjumlah 203 responden. Metode dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dan *accidental sampling*. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kesejahteraan psikologis adalah Ryff's Psychological Well-Being Scale (RPWBS) yang dikembangkan oleh Ryff (1989). Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan alat ukur Job Satisfaction Survey (JSS) yang dikembangkan oleh Spector (1985). Sedangkan spiritualitas di tempat kerja diukur dengan menggunakan alat ukur Spirituality at Work Scale yang dikembangkan oleh Ashoms dan Duchon (2000).

Teknik analisa data pada penelitian ini, yaitu menggunakan software Lisrel untuk melakukan validitas alat ukur penelitian. Kemudian, untuk melakukan analisa uji hipotesis menggunakan analisa regresi berganda dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja dan spiritualitas di tempat kerja terhadap kesejahteraan psikologis perawat sebesar 65,3%. Dari koefisien regresi pada seluruh variabel yang diuji, terdapat 3 variabel yang berpengaruh secara signifikan yaitu kehidupan batin, makna & tujuan bekerja, dan perasaan terhubung dengan komunitas.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat 3 hipotesis yang diterima. Nilai proporsi varians yang diperoleh dengan seluruh variabel independent penelitian ini sebesar 65,3%. Sedangkan 34,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

**3. Erni Hayati Nasution (2018) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) mendeskripsikan keterlibatan kerja, beban kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai (2) besarnya pengaruh keterlibatan kerja, beban kerja, budaya organisasiterhadap kinerja pegawai, (3) besarnya pengaruh keterlibatan kerja, beban kerja, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja (4) besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (5) besarnya pengaruh tidak langsung keterlibatan, beban kerja dan budaya organisasi terhadap

kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah keterlibatan kerja, beban kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai. Peralatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji deskriptif yaitu untuk menguji model statistik deskriptif berdasarkan nilai rerata dan uji verifikasi dengan menggunakan peralatan analisis data structural equation modelling (SEM) dengan bantuan program Amos. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) keterlibatan kerja, beban kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai sudah berjalan dengan baik, karena diperoleh nilai rerata lebih besar daripada nilai rerata harapan, (2) keterlibatan kerja, beban kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) terdapat pengaruh keterlibatan kerja, beban kerja, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai, (4) hasil penelitian juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (5) hasil penelitian juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung keterlibatan, beban kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh.

**4. Winda Tanujaya (2018) Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Pada Karyawan Cleaner (Studi Pada Karyawan Cleaner Yang Menerima Gaji Tidak Sesuai Standar Ump Di Pt. Sinergi Integrasi Services, Jakarta)**

Setiap karyawan yang bekerja pada suatu organisasi mempunyai harapan mendapatkan gaji yang sesuai dengan standar UMP. Pada

kenyataannya, terdapat karyawan yang menerima gaji tidak sesuai dengan standar UMP memiliki tingkat *turnover* yang rendah, merasa senang, bersyukur dan menerima diri apa adanya. Perasaan-perasaan yang muncul dari evaluasi pengalaman bekerja dan hidup menjadi indikasi yang berkaitan antara kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan di PT. SINERGI Integra Services. Penelitian ini adalah penelitian dengan jenis penelitian korelasional, yaitu untuk mengungkapkan hubungan timbal balik antar variabel yang diteliti. Teknik analisa yang dalam penelitian ini adalah teknik korelasi koefisien kontingensi dengan uji statistik menggunakan *chi-square*. Sampel penelitian ini adalah karyawan *cleaner* PT. SINERGI Integra Services yang menerima gaji tidak sesuai standar UMP. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan alat ukur kuesioner kepuasan kerja mengacu pada teori Locke, sedangkan kesejahteraan mengacu pada teori Ryff. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi *chi-square* diperoleh korelasi positif 0,577 dengan sig (p) 0,000. Dengan demikian hipotesis penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan positif agak rendah yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan. Artinya, semakin karyawan merasakan kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan.

**5. Aliffia Reza Marcheline (2021) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan pada Karyawan yang Mengalami Job Mismatch**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan yang mengalami *job mismatch*. Penelitian ini melibatkan 70 partisipan yang bekerja tidak sesuai latar belakang pendidikan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala kepuasan kerja dan kesejahteraan. Teknik analisis menggunakan uji regresi dengan *simple linear regression* dengan bantuan program Jamovi 1.6.23. Hasil analisis dalam penelitian memiliki nilai signifikansi ( $p$ ) sebesar  $<.001$  dengan koefisien regresi ( $R^2$ ) sebesar 0.289. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan pada karyawan yang mengalami *job mismatch*.