

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara agraris yang lebih dari 43 persen penduduknya tinggal di desa. Istilah desa dapat disebut dengan nama lain seperti kelurahan, nagari, gampong, kampung, dan pekon. Desa merupakan wilayah administratif terkecil di bawah kecamatan yang umumnya dipimpin kepala desa. Jumlah wilayah desa di Indonesia berdasarkan Kepmendagri nomor 050-145 tahun 2022 adalah 74.961. Desa menjadi ujung tombak dalam pencapaian pembangunan dan kesejahteraan rakyat. Dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat diatur oleh UU No 6 Tahun 2014 tentang Desa. Kebijakan untuk menerapkan UU No 6 Tahun 2014 salah satunya dengan penyaluran Dana Desa. Era pemerintahan Presiden Joko Widodo, terdapat Kementerian yang bernama Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (Kemendes PDTT).

Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi adalah kementerian yang membidangi urusan pembangunan desa dan kawasan perdesaan, pemberdayaan masyarakat desa, percepatan pembangunan daerah tertinggal, dan transmigrasi. Berdasarkan Kepmendes PDTT Nomor 143 Tahun 2022 tentang Petunjuk Teknis Pendampingan Masyarakat Desa di dalam melaksanakan tugas pendampingan salah satunya dibantu Tenaga Pendamping Profesional (TPP). Tenaga Pendamping Profesional merupakan program dari Kemendes PDTT yang bertujuan membantu penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang pembangunan desa, pemberdayaan dan pendampingan masyarakat desa, serta mengimplementasi kebijakan kementerian. Dalam melaksanakan program pendampingan masyarakat desa, Tenaga Pendamping Profesional dilakukan secara sistematis dan berjenjang dari tingkat pusat hingga tingkat desa. Kedudukan Tenaga Pendamping Profesional dalam pendampingan masyarakat sebagai berikut TAPM Pusat, TAPM Provinsi, TAPM Kabupaten/Kota, Pendamping Desa dan Pendamping Lokal Desa. Tenaga Pendamping Profesional merupakan tenaga kontrak yang rekrutmen atau pengisiannya dilakukan oleh BPSDM Kemendes PDTT.

Kontrak kerja Tenaga Pendamping Profesional selama satu tahun dan dapat di perpanjang kontrak. Perpanjangan kontrak kerja TPP berarti pengisian posisi TPP pada setiap awal tahun anggaran, yang berasal dari TPP saat ini hingga 31 desember pada satu tahun anggaran sebelumnya. Dengan mempertimbangkan penetapan hasil evaluasi kinerja TPP oleh kepala BPSDM selambat-lambatnya pada tanggal 15 oktober tahun anggaran berjalan. TPP dengan nilai evaluasi kinerja rata-rata minimal B, dan tidak pernah mendapatkan teguran tertulis dapat dipertimbangkan untuk dikontrak kembali. TPP dengan nilai evaluasi kinerja rata-rata minimal B, dan pernah mendapatkan teguran tertulis dapat dipertimbangkan untuk dikontrak kembali setelah terlebih dahulu melakukan klarifikasi dan menunjukkan iktikad baik untuk meningkatkan kinerja dan tidak melakukan pelanggaran. TPP dengan nilai evaluasi kinerja rata-rata C, dapat dipertimbangkan untuk dikontrak kembali pada jenjang yang lebih rendah (demosi) setelah terlebih dahulu dilakukan klarifikasi dan menunjukkan iktikad baik untuk meningkatkan kinerja. TPP yang tidak melakukan klarifikasi sesuai waktu yang diberikan, tidak dapat dikontrak kembali pada tahun berikutnya.

Nilai hasil evaluasi kinerja yang diambil dari Surat Keputusan Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Pemberdayaan Masyarakat Desa, Daerah Tertinggal, Dan Transmigrasi Nomor 752 Tahun 2022 tentang Hasil Evaluasi Kinerja Tenaga Pendamping Profesional Tahun Anggaran 2022. Hasil Evaluasi Kinerja Tenaga Pendamping Profesional di Kabupaten Banjarnegara Tahun 2022 Periode Evaluasi: Januari-September 2022 dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Evaluasi Kinerja Tenaga Pendamping Profesional di Banjarnegara

Jabatan	Jumlah TPP Tahun 2022	Nilai Evaluasi Kinerja Tahun 2022			
		A	B	C	D
TAPM Kabupaten	6	6	-	-	-
Pendamping Desa	47	47	-	-	-
Pendamping Lokal Desa	61	53	4	4	-
Total	114	106	4	4	-

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil evaluasi kinerja dari kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pemberdayaan Masyarakat Desa, Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. Nilai kinerja TAPM Kabupaten dan Pendamping Desa keseluruhan mendapatkan nilai A. Namun nilai kinerja Pendamping Lokal Desa dari 61 orang hanya 53 orang yang mendapat nilai A dan terdapat 4 orang nilai B serta 4 orang nilai C. Sesuai dengan peraturan yang berlaku, TPP yang mendapatkan nilai C pada hasil evaluasi kinerja maka harus melakukan klarifikasi agar dapat dikontrak kembali pada tahun berikutnya. Untuk 4 orang yang nilai evaluasi kinerja C melakukan klarifikasi dengan alasan cuti hamil. TPP tersebut belum mengetahui jika cuti hamil tetap harus melakukan absensi agar terbaca di sistem aplikasi dan mendapatkan nilai A. Selain itu terdapat Tenaga Pendamping Profesional yang mendapatkan surat peringatan (SP), dan sudah melakukan klarifikasi serta harus beriktikad baik untuk meningkatkan kinerja dan tidak melakukan pelanggaran. Scoring Evaluasi Kinerja TPP diatur sebagai berikut:

1. skor 86 s.d. 100,00 = Nilai A
2. skor 71 s.d. 85,99 = Nilai B
3. skor 56 s.d. 70,99 = Nilai C
4. skor 0 s.d. 55,99 = Nilai D

Tenaga Pendamping Profesional dalam melaksanakan tugas sehari-hari sudah seharusnya dilakukan secara profesional dan dibuktikan dengan kinerja yang baik. TPP wajib mengisi laporan pada sistem aplikasi *Daily Report Pendamping* (DRP) untuk mengukur dan menilai kinerja pada saat melakukan kegiatan. Pada tahun 2022 dalam penilaian kinerja TPP komposisi bobot evaluasi kinerja 70% dari sistem aplikasi *Daily Report Pendamping* dan 30% lainnya evaluasi kualitatif dari TPP 1 jenjang di atasnya/*supervisor*. Namun pada tahun 2023, terdapat perubahan komposisi bobot evaluasi kinerja yaitu 50% dari sistem aplikasi *Daily Report Pendamping* dan 50% evaluasi kualitatif dari TPP 1 jenjang di atasnya/*supervisor*. Dalam kegiatan melakukan pendampingan masyarakat desa, Tenaga Pendamping Professional masuk jam kerja minimal 140 jam per bulan pada hari aktif kerja. TPP yang masuk jam kerja minimal 140 jam dan masuk pada hari aktif kerja maka artinya nilai evaluasi kinerja pada *Daily Report Pendamping* sudah mendapatkan 50%. Penilaian 50% lainnya menunggu dari TPP 1 jenjang di atasnya. Selain itu, ada ketentuan lain yang harus dipenuhi oleh TPP yaitu kunjungan lapangan ke desa minimal 15 kali dalam sebulan untuk pendamping lokal desa, 10 kali dalam sebulan untuk pendamping desa, serta 8 kali dalam sebulan untuk TAPM Kabupaten. Jika tidak sesuai dengan ketentuan, maka honorarium dan bantuan biaya operasional Tenaga Pendamping Profesional akan dipotong sesuai dengan peraturan yang ada.

Pendamping Lokal Desa (PLD) adalah Tenaga Pendamping Profesional dengan jenjang tingkatan tenaga terampil pemula yang bertugas di desa. Tugas dari pendamping lokal desa cukup berat karena harus bersinggungan langsung dengan pemerintah desa maupun masyarakat desa. Rasio satu orang pendamping lokal desa dengan desa dampingan adalah 1:3 atau 1:4. Honorarium Pendamping Lokal Desa masih tergolong rendah dibandingkan dengan TPP jenjang di atasnya membuat beberapa pendamping lokal desa merasakan kurang sejahtera. Bahkan terdapat pendamping lokal desa yang merasa cemburu

sosial dengan jenjang di atasnya.

Kesejahteraan psikologis memiliki arti penting bagi kita baik di lingkungan kerja maupun di kehidupan pribadi kita. Wright, dkk (2018) menyatakan Lingkungan kerja yang dirasakan oleh seseorang sebagai lingkungan yang menyenangkan, penuh dengan tantangan dan menarik, seyogyanya bisa membuat rasa bahagia dan dapat menunjukkan kinerja yang baik. Bakker, dkk (2019) membuktikan bahwa kesehatan dan kesejahteraan karyawan adalah salah satu faktor paling penting untuk keberhasilan kinerja organisasi. Selama bertahun-tahun telah banyak dilakukan penelitian tentang kesejahteraan karyawan terhadap hasil kinerja pekerjaan. Hewett, dkk (2018) juga melakukan penelitian bahwa kesejahteraan karyawan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi baik secara individu maupun organisasi. Viswesvaran dan Ones, (2017) menyatakan bahwa banyak bukti menunjukkan nilai kinerja pekerjaan karyawan meliputi tindakan, perilaku dan hasil terukur yang telah berkontribusi pada organisasi tersebut. Hewett, dkk (2018) mengatakan bahwa ada kesenjangan pada penelitian kinerja pekerjaan yaitu peran kesejahteraan psikologis pada kinerja pekerjaan.

Pendamping lokal desa salah satu tugasnya melakukan pendataan. Namun ada pendamping lokal desa dalam melaksanakan tugas pendataan banyak yang masih telat dari waktu yang telah ditentukan. Padahal data tersebut harus segera dikerjakan dan dikirim ke Sistem Informasi Desa (SID) untuk monitoring dan evaluasi oleh Kementerian PDTT. Pendamping lokal desa juga ada yang *double job*. Salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi adalah adanya komitmen organisasional, yang mana seorang karyawan akan dilihat sejauh mana tingkat loyalitas terhadap organisasinya dan sejauh mana ia memperlihatkan rasa memiliki terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi di tempat seseorang itu bekerja. Porter dalam (Muis, dkk 2018) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan kuatnya seseorang dalam pengenalan maupun keterlibatan di dalam organisasi tersebut. Keterlibatan dalam suatu pekerjaan yang tinggi berarti seseorang tersebut memihak pada pekerjaan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pegawai. Jika dipandang komitmen merupakan orientasi nilai organisasi yang dapat ditunjukkan oleh individu yang sangat memikirkan dan mengutamakan baik pekerjaan maupun organisasinya. Mathis dan Jackson, (2011) mengungkapkan bahwa seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang baik akan berusaha dalam rangka memberikan segala sesuatu yang dimilikinya guna membantu organisasi mencapai tujuan.

Dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, seseorang menghasilkan sesuatu yang biasa disebut sebagai kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang sudah diselesaikan oleh pegawai selama waktu yang telah ditentukan baik berupa target atau sasaran maupun kriteria yang sudah ditentukan terlebih dahulu dan merupakan hasil dari kesepakatan bersama. Mangkunegara (2018) menjelaskan kinerja sebagai hasil dari kerja yang dapat diukur secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Hasibuan (2014) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil dari tugas-tugas pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang sesuai dengan kecakapan, pengalaman, waktu, dan kesungguhan dalam mengerjakan. Hariandja (2009) mengatakan kinerja sebagai hasil kerja seseorang atau perilaku yang secara nyata dibuktikan dengan peran pegawai tersebut pada organisasinya.

Dari hasil observasi di lapangan ditemukan beberapa permasalahan pada pendamping lokal desa. Tugas pendamping lokal desa cukup berat karena secara langsung bersinggungan dengan desa. Pendamping lokal desa harus mempunyai relasi yang baik dengan orang lain agar kinerjanya baik. Honorarium yang lebih sedikit dibandingkan jenjang di atasnya membuat kecemburuan sosial terutama pada biaya operasional yang mana pendamping lokal desa harus berkunjung ke desa minimal 15 kali dalam satu bulan. Rasio

pekerjaan desa dampingan yang berbeda membuat kecemburuan sosial. Pendamping lokal desa juga harus mampu mengendalikan lingkungan dan bisa mengambil keputusan yang berkaitan dengan implementasi kebijakan pemerintah pusat. Pada penelitian ini peneliti ingin meneliti tentang pengaruh *psychological well-being* terhadap *job performance*. Observasi yang dilakukan juga menemukan ada pendamping lokal desa yang tugas pekerjaannya sering terlambat dari waktu yang telah ditentukan. Pendamping lokal desa ada yang memiliki pekerjaan *double job*. Sehingga peneliti juga ingin melakukan penelitian tentang pengaruh *organizational commitment* terhadap *job performance*. Selain itu, peneliti juga meneliti peran moderasi dari ketidakamanan kerja yang dirasakan dalam mempengaruhi hubungan kinerja dengan kesejahteraan psikologis karyawan maupun komitmen organisasi. Ada bukti bahwa rasa tidak aman dalam pekerjaan mengurangi tingkat kepuasan dan kebahagiaan karyawan dan dapat menyebabkan hasil yang berhubungan dengan pekerjaan yang merugikan seperti penurunan kinerja pekerjaan (Karatepe, dkk 2020).

Salah satu alasan mengapa peneliti ingin menambahkan ketidakamanan kerja sebagai variabel moderator, karena TPP merupakan pegawai kontrak yang kontrak kerja bisa saja berakhir. Pendamping lokal desa banyak yang khawatir jika program berakhir, mereka akan bekerja dimana mengingat umur yang sudah kurang produktif untuk mencari pekerjaan. Judge (2009) menyatakan Perasaan tidak puas, dan tidak menyenangkan terhadap lingkungan pekerjaan juga dapat memicu rasa ketidakamanan seseorang dalam melakukan pekerjaan. Sverke dan Hellegren dalam (Nassrulloh, dkk 2018), ketidakamanan kerja dapat dikatakan pengalaman subjektif seseorang akan kehilangan pekerjaan dan memiliki hubungan dengan perasaan yang tidak berdaya atas bagian dari pekerjaannya. Dampak dari ketidakamanan kerja yang terjadi dalam jangka pendek dapat mempengaruhi komitmen, keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan kepercayaan pegawai terhadap pemimpin. Sedangkan dalam jangka panjang dapat berpengaruh pada kinerja pekerjaan, kesehatan fisik maupun mental.

Pada penelitian sebelumnya telah dilakukan penelitian oleh Kundi, dkk (2020) dengan judul "*Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms*" pada karyawan Pakistan yang bekerja di perusahaan telekomunikasi (Mobilink, Telenor, Ufone, Zong dan Warid) yang berjumlah 280 responden. Dari hasil penelitian tersebut terbukti bahwa *psychological well-being* berpengaruh pada *job performance*. *Affective commitment* berpengaruh positif pada *job performance*. Selain itu *job insecurity* yang dirasakan memiliki efek yang negatif dan melemahkan *psychological well-being* dan *commitment affective*, terutama pada karyawan yang memiliki tingkat *job insecurity* yang tinggi.

Berdasarkan paparan di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian komperatif dengan pendekatan kuantitatif yang berfokus pada kesejahteraan psikologis karyawan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pekerjaan dengan ketidakamanan kerja sebagai variabel moderasi. Walaupun hampir serupa dengan penelitian terdahulu, namun penelitian ini memiliki perbedaan yang menunjukkan orisinalitas dari penelitian ini. Penelitian ini memiliki kesamaan tiga variabel dengan penelitian diatas, namun terdapat perbedaan pada variabel lain yaitu komitmen organisasi, lokasi penelitian yang diteliti dan periode waktu serta dalam melakukan analisis data.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan di atas maka dapat diangkat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *psychological well-being* berpengaruh positif terhadap *job performance* pada pendamping lokal desa?

2. Apakah *organizational commitment* berpengaruh positif terhadap *job performance* pada pendamping lokal desa?
3. Apakah *job insecurity* melemahkan hubungan *psychological well-being* terhadap *job performance* pada pendamping lokal desa?
4. Apakah *job insecurity* melemahkan hubungan *organizational commitment* terhadap *job performance* pada pendamping lokal desa?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk menganalisis pengaruh *psychological well-being* terhadap *job performance*.
2. Untuk menganalisis Pengaruh *organizational commitment* berpengaruh terhadap *job performance*.
3. Untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* dalam memoderasi hubungan *psychological well-being* terhadap *job performance*.
4. Untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* dalam memoderasi hubungan *organizational commitment* terhadap *job performance*.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dapat memberikan sumbangan pustaka dan menambah pengetahuan yang berkaitan dengan *Psychological Well-Being* dan *Organizational Commitment* terhadap *Job Performance* melalui *Job Insecurity*.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini bisa menjadi referensi bagi Kementerian Desa PDTT dan atau TAPM Kabupaten untuk dapat membuat kebijakan di masa yang akan datang berkaitan dalam membuat kebijakan tentang keamanan kerja yang baik sehingga mendorong *psychological well-being* dan *organizational commitment* semakin baik agar menjadikan *job performance* meningkat.
- b. Penelitian ini bisa menjadi bahan referensi dan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan pengembangan penelitian lebih lanjut tentang *Psychological Well-Being*, *Organizational Commitment*, *Job Insecurity*, dan *Job Performance*.

2. Kajian Pustaka

2.1 Goal Setting Theory

Goal setting theory merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke tahun 1978. Teori penetapan tujuan menekankan pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan (Siregar, dkk 2021). Konsep dasarnya adalah seseorang yang memahami tujuan yang diharapkan organisasi kepadanya akan mempengaruhi perilaku kerja. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh pemikiran dan niat seseorang. Pencapaian target memiliki pengaruhnya terhadap perilaku dan kinerja dalam organisasi.

Berdasarkan Teori Equity puas tidaknya seseorang terhadap pekerjaannya tergantung pada apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak terhadap situasi, hal ini diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain (Sudaryo, dkk 2018).

2.2 Psychological Well-Being

Bandura (1999) mengatakan bahwa kesejahteraan memiliki konsep luas yang mengacu pada pengalaman berharga individu. *Psychological well being* merupakan kesejahteraan psikologis yang berkaitan dengan hidup seseorang dan juga di dalam konteks pekerjaan pada organisasi. Individu yang memiliki kesejahteraan psikologis baik maka akan berdampak pada loyalitas, moral kerja yang baik, dan kepuasan kerja serta akan

mempengaruhi kinerja seseorang (Sofyanty dan Setiawan, 2020). Sofyanty dan Setiawan, (2020) menjelaskan lebih lanjut apabila seseorang memiliki jumlah emosi positif yang lebih besar dibandingkan emosi negatif dan dapat mempertahankan emosi positif serta memperbaiki emosi negatif, maka seseorang tersebut dapat dianggap memiliki *psychological well being* yang baik. Seseorang dapat bertindak secara positif, produktif, bebas dari kecemasan, mampu mengatasi berbagai masalah dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan, dan memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan rekan kerja, atasan, bawahan, dan memiliki manajemen stres yang baik, tidak depresi, serta memaksimalkan potensi dirinya.

Isnawati (2019) mengatakan *psychological well being* merupakan kondisi kesejahteraan psikologis baik itu secara mental, fisik dan spiritual sehingga dapat menimbulkan kondisi tubuh yang optimal. *Psychological well being* pada aspek kehidupan seseorang dapat diartikan sebagai bentuk kepuasan yang akan mendatangkan perasaan bahagia dan damai pada seseorang yang bersifat subjektif.

Psychological well-being menurut Ryff dalam (Ramdhani, dkk 2018) merupakan usaha untuk mencapai kesempurnaan dari potensi psikologis diri sendiri saat individu bisa menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal. Menurut Wiliyanarti (2018) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *Psychological well being* di antaranya adalah gender, kepribadian, finansial, pekerjaan, pendidikan, kesehatan fisik, dan lingkungan sosial.

Berdasarkan pemaparan dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan *Psychological Well-Being* merupakan kesejahteraan subjektif seseorang melalui pengalaman individu baik secara fisik maupun mental, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Ryff dan Kayes dalam (Ramdhani, dkk 2018) mengungkapkan enam indikator dari *Psychological Well-Being*, yaitu:

1. Penerimaan diri;
2. Relasi positif dengan orang lain;
3. Otonomi;
4. Penguasaan lingkungan;
5. Tujuan dalam hidup;
6. Pertumbuhan personal.

2.3 Organizational Commitment

Viswesvaran (Kundi, dkk 2020) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai hubungan psikologis karyawan dengan organisasi dan keterlibatan seseorang di dalamnya. Komitmen organisasi merupakan keyakinan individu dalam norma-norma organisasi, loyalitas seseorang terhadap organisasi, serta kesediaan untuk berpartisipasi dalam tugas-tugas organisasi. Robbins dan Judge, (2018) mengatakan komitmen organisasi adalah tingkat pemahaman seorang karyawan, yang berkaitan dengan tanggungjawab karyawan pada organisasi tersebut dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.

Komitmen organisasional merupakan tingkat sejauh mana seseorang mendukung organisasi di tempat kerja beserta tujuan organisasi tersebut serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Setiawan dan Taufik, 2018). Pool dan Pool (Mohamad dan Tony, 2020) memaparkan komitmen organisasi digambarkan sebagai hubungan erat seseorang dengan organisasi serta komitmennya terhadap tujuan organisasinya. Artinya seseorang yang mempunyai komitmen yang baik akan menunjukkan keinginan untuk bekerja dan mampu memberikan hasil kerja yang maksimal pada organisasi tersebut.

Robbins dan Judge (2018) mengelompokkan komitmen organisasi menjadi tiga bagian yaitu 1. Komitmen efektif, yaitu adanya ikatan emosional seseorang sebagai karyawan pada organisasi; 2. Komitmen berkelanjutan, merupakan individu yang tetap bertahan pada organisasi karena belum menemukan pekerjaan yang lain; 3. Komitmen normatif, terjadi karena penilaian dari individu itu sendiri.

Berdasarkan teori dari beberapa tokoh di atas, maka dapat disimpulkan komitmen organisasi dibagi menjadi tiga bagian yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif, yang mana komitmen organisasi merupakan seseorang dalam berpartisipasi untuk melakukan tugas-tugas organisasinya dan mempertahankan anggota dalam organisasi tersebut. Adapun indikator dalam komitmen organisasional menurut Meyer dan Allen (Busro, 2018) ada enam indikator yaitu :

1. Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi;
2. Loyalitas terhadap organisasi;
3. Kepercayaan yang kuat menerima nilai dan tujuan organisasi;
4. Kebutuhan untuk tetap berada dalam organisasi;
5. Kemauan bekerja yang kuat terhadap organisasi;
6. Tanggung jawab memajukan organisasi.

2.4 Job Insecurity

Teori *job insecurity* pertama kali disampaikan Greenhalgh dan Rosenblatt dalam (Nurleni, dkk 2020) yang didefinisikan sebagai rasa ketidakberdayaan seseorang dalam mempertahankan situasi kerja yang terancam. Pada saat masa seperti ini banyak pekerja yang memiliki rasa ketidakamanan kerja hal ini dikarenakan perubahan struktur organisasi mereka, perubahan pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus, dan perubahan dalam praktik sumber daya manusia (Kundi dkk, 2020). Abrar, dkk (2021) mengartikan *Job insecurity* sebagai tertekannya perasaan seseorang berkaitan dengan ketidaksesuaian harapan-harapannya terhadap pekerjaannya, yang mana *job insecurity* seorang karyawan tinggi maka dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan pada organisasi, penurunan komitmen seseorang itu sendiri.

Ketidakamanan kerja sendiri digambarkan sebagai persepsi karyawan akan ancaman kehilangan pekerjaan dalam waktu dekat (De Witte, dkk 2015). Piccoli, dkk (2017) mengatakan ketidakamanan kerja dapat mempengaruhi sikap yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan. (Shoss, 2017) juga mengatakan bahwa ketidakamanan kerja dapat menyebabkan konsekuensi yang buruk baik bagi karyawan maupun organisasi. Ashford dalam (Medysar, 2019) mengatakan bahwa *Job insecurity* adalah kondisi mental seseorang yang merasa kehilangan pekerjaan serta tidak dapat mengatasi masalah tersebut.

Nurleni, dkk (2020) mengemukakan ada 3 aspek rasa aman dalam bekerja yang saling berkaitan yakni: 1. *job security*, dapat diartikan sebagai rasa aman dalam bekerja seperti menjadi pegawai tetap di perusahaan tersebut; 2. *employer security*, yang artinya tetap menjadi pegawai di perusahaan yang sama namun jenis atau lokasi pekerjaan berbeda; 3. *employment security*, mencakup kesempatan untuk berganti perusahaan.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa tokoh mengenai ketidakamanan kerja dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja merupakan persepsi karyawan terhadap ancaman kehilangan pekerjaan yang mana akan berdampak buruk bagi karyawan maupun organisasi tersebut. Indikator ketidakamanan kerja (*job insecurity*) menurut Greenhalgh dan Rosenblatt dalam (Saputri, dkk 2020) ada lima yaitu:

1. Arti pekerjaan itu bagi individu;
2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan;
3. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu;

4. Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut;
5. Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya.

2.5 Job Performance

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang telah dicapai seseorang maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab pribadi dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum serta memiliki etika dan moral dalam bekerja (Damayanti, dkk 2018). Usaha dalam meningkatkan kinerja salah satunya dengan memperhatikan lingkungan pekerjaan yang mana hal tersebut dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Sesuai dengan pernyataan Kartono (2001) bahwa salah satu faktor penunjang kinerja yaitu lingkungan kerja, yang dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu aspek fisik dan aspek psikis seseorang.

Simamora dalam (Sofyanty dan Setiawan, 2020) menyatakan kinerja yang mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Robins dalam (Saputri, dkk 2020) menerangkan kinerja sebagai suatu hasil pekerjaan karyawan yang telah dikerjakannya yang mengacu pada waktu ketetapan dalam bekerja. Handoko dalam (Fatmawati, dkk 2020) menyatakan kinerja (*performance*) sebagai proses perusahaan dalam mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kemampuan kinerja seseorang untuk menunjukan prestasi kerjanya dengan cara tanggungjawab dan menyelesaikan tugas dengan baik.

Faktor-faktor pendukung kinerja menurut Simamora dalam (Sofyanty dan Setiawan, 2020) ada tiga faktor yang pertama adalah faktor individual, yang merupakan latar belakang seseorang yang diukur dari kemampuan dan keahlian, kedua faktor psikologis terdiri dari sikap, kepribadian dan persepsi seseorang, yang terakhir adalah faktor organisasi itu sendiri terdiri dari sumber daya, benefit, penghargaan, struktur, dan *job design*.

Berdasarkan pemaparan dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan kinerja merupakan suatu hasil pekerjaan dari tugas yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan baik secara individu maupun kelompok dan dapat diukur secara kualitas dan kuantitas dari hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh seseorang. Robins dalam (Saputri, dkk 2020) terdapat enam indikator yang menjadi tolak ukur kinerja seseorang yaitu:

1. Kualitas dapat diukur dari persepsi seseorang dalam mencapai tugas pekerjaannya serta dilihat dari kesempurnaan pengerjaan tugas terhadap kemampuan dan kreatifitas seseorang.
2. Kuantitas dapat diukur dari total hasil jumlah aktivitas yang menjadi tugas seseorang.
3. Ketepatan waktu dapat diukur dari aktifitas yang sudah dituntaskan seseorang dari awal waktu pekerjaan dan ditinjau dari hasil keluaran dari pekerjaan tersebut. Selain itu dapat juga dilihat dari pemanfaatan waktu sebaik-baiknya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
4. Efektifitas diukur dari pemanfaatan sarana dan prasarana yang ada seperti teknologi, tenaga secara maksimal untuk meningkatkan hasil pekerjaannya.
5. Kemandirian diukur dari kemampuan seseorang dalam mengerjakan tugas yang diberikan.
6. Komitmen kerja diukur dari komitmen seseorang kepada organisasi pada tempat bekerjanya.

2.6 Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini menggunakan beberapa penelitian terdahulu untuk dijadikan referensi sebagai berikut:

Tabel 2. Penelitian Sebelumnya

No	Penelitian Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Kundi, dkk (2020)	<i>Employee psychological Well-being and job performance: Exploring mediating and Moderating mechanisms</i>	1. <i>Psychological well-being</i> berpengaruh positif pada <i>job performance</i> . 2. <i>Commitment affective</i> berpengaruh positif pada <i>job performance</i> . 3. <i>Job insecurity</i> secara negatif memoderasi hubungan positif antara <i>psychological well-being</i> dan <i>commitment affective</i> dengan <i>job performance</i> .
2	Sulaikah, dkk (2021)	Peran kesejahteraan psikologis, dukungan sosial sebagai mediasi dalam pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi manajerial terhadap kinerja pegawai	Kesejahteraan psikologi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3	Sofyanty dan Setiawan, (2020)	Pengaruh kontrak psikologis dan <i>psychological well being</i> terhadap kinerja karyawan : studi pada PT Asia Kapitalindo Jakarta	<i>Psychological well being</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4	Satryawati, dkk (2020)	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Petrolog Indah Badak	Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Mohamad dan Tony, (2020)	Pengaruh <i>Organizational Learning, Organizational Commitment</i> dan <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> di Jakarta	<i>Organizational commitment</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee performance</i> .
6	Cahyani, dkk (2020)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga	Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
7	Metria dan Riana, (2018)	Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai	Komitmen orgnisasional berpangaruh positif terhadap kinerja pegawai.
8	Nurrohman dan Kustiawan, (2022)	<i>The Effect of Job Insecurity, Organizational Virtuousness to Subjective Well-being, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, and Job Performance</i>	<i>Job insecurity</i> tidak mempengaruhi kesejahteraan subjektif karyawan yang telah bekerja lebih dari dua yang sebagian besar adalah karyawan tetap.
9	Manurung (2020)	Kesejahteraan psikologis ditinjau dari ketidakamanan Kerja pada karyawan kontrak PT. Bank rakyat indonesia, Tbk cabang medan thamrin	Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dengan kesejahteraan psikologis.
10	(Jiang dan Lavaysse, 2018)	<i>Cognitive and affective job insecurity: a meta-analysis and a primary study</i>	Ketidakamanan kerja mempengaruhi secara negatif terhadap komitmen organisasi.

11	Nurleni, dkk (2020)	Peran <i>job insecurity</i> dan <i>job satisfaction</i> terhadap komitmen organisasi	<i>Job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
12	Abrar, dkk (2021)	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Mitra Madura Dharma Abadi	<i>Job insecurity</i> tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Dari hasil tersebut membuktikan bahwa <i>job insecurity</i> atau ketidamanan dalam bekerja tidak berdampak besar pada <i>turnover intention</i> .

2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban yang sifatnya sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah tersebut sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis disebut sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori (Sugiyono, 2018).

Hipotesis Pertama

Individu yang memiliki kesejahteraan psikologis baik maka akan berdampak pada kinerja seseorang (Sofyanty dan Setiawan, 2020). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Sofyanty dan Setiawan, (2020) bahwa *Psychological well being* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Kundi, dkk (2020), Sulaikah dkk (2021), dapat disimpulkan bahwa *Psychological well-being* berpengaruh positif dengan *Job Performance*. Maka dari itu peneliti ingin mengajukan hipotesis yang pertama seperti berikut:

(H1): *Psychological well-being* berpengaruh positif terhadap *Job Performance* pada Pendamping Lokal Desa. Artinya jika *Psychological well-being* baik maka *Job Performance* juga akan meningkat.

Hipotesis Kedua

Mohamad dan Tony, (2020) memaparkan seseorang yang mempunyai komitmen yang baik akan menunjukkan keinginan untuk bekerja dan mampu memberikan hasil kerja yang maksimal pada organisasi tersebut. Pada penelitian terdahulu tentang *Organizational commitment* dengan *Job Performance* yang diteliti oleh Mohamad dan Tony, (2020), Satryanti, dkk (2020), Cahyani, dkk (2020), Metria dan Riana, (2018) disimpulkan bahwa *Organizational commitment* berpengaruh positif dengan *Job Performance*. Sehingga pada penelitian ini peneliti mengajukan hipotesis seperti dibawah ini:

(H2): *Organizational commitment* berpengaruh positif terhadap *Job Performance* pada Pendamping Lokal Desa. Artinya jika *Organizational commitment* baik maka *Job Performance* juga akan meningkat.

Hipotesis Ketiga

Penelitian yang dilakukan oleh Manurung, (2020) membuktikan bahwa *Job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *psychological well-being*. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Kundi, dkk (2020) menunjukkan bahwa memiliki efek yang negatif dan melemahkan *psychological well-being*. Namun pada penelitian Nurrohman dan Kustiawan, (2022) hasil dari penelitian *job insecurity* tidak mempengaruhi kesejahteraan subjektif karyawan yang telah bekerja lebih dari dua tahun yang sebagian besar adalah karyawan tetap. Melihat kesenjangan di atas bahwa jika diuji dengan subjek karyawan tetap tidak ada pengaruh antara *job insecurity* dengan kesejahteraan subjektif. Maka peneliti ingin menguji pada pegawai kontrak sama seperti yang dilakukan oleh Kundi, dkk (2020), dan Manurung, (2020) dengan hipotesis sebagai berikut:

(H3): *Job insecurity* memperlemah hubungan *psychological well-being* terhadap *job performance* pada Pendamping Lokal Desa. Artinya jika pegawai memiliki tingkat *job*

insecurity yang tinggi, maka akan melemahkan *Psychological well-being* yang pada akhirnya juga mempengaruhi kinerja pekerjaan.

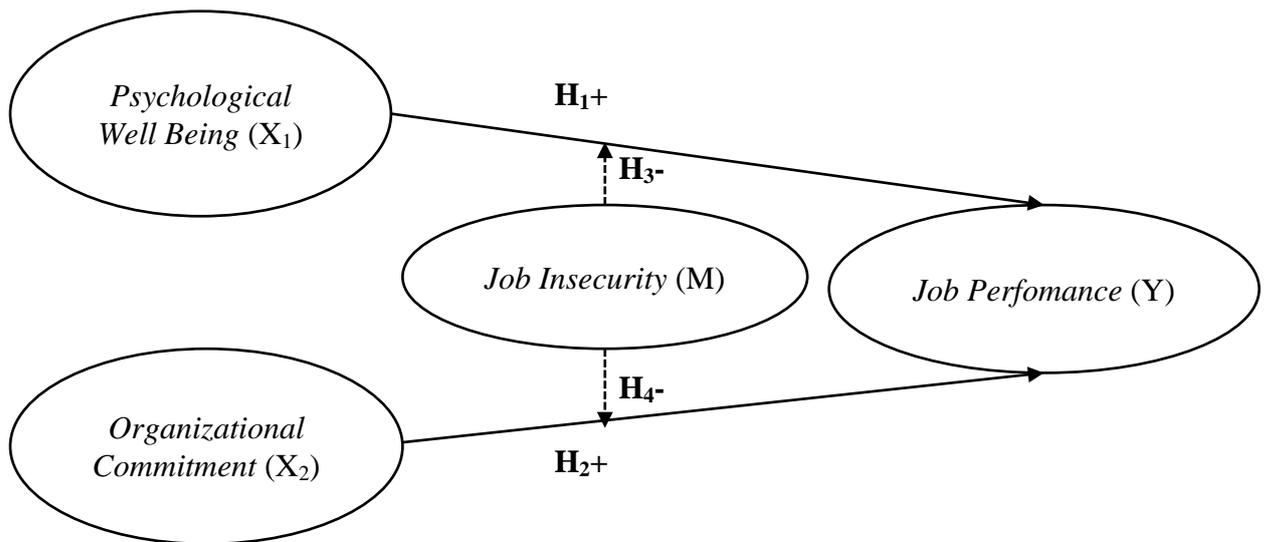
Hipotesis keempat

Kundi, dkk (2020) bahwa *Job insecurity* signifikan memoderasi hubungan *organizational commitment* secara negatif. Temuan ini sama dengan bukti empiris sebelumnya yang mendukung peran merugikan dari ketidakamanan kerja yang dirasakan dalam mengurangi rasa memiliki karyawan dengan organisasi mereka (Jiang dan Lavaysse, 2018). Selain itu, penelitian yang telah dilakukan oleh Abrar, dkk (2021) ditemukan *job insecurity* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi dan tidak berdampak besar pada hubungan dengan *turnover intention*. Jika melihat penelitian diatas peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut.

(H4): *Job insecurity* memperlemah hubungan *organizational commitment* terhadap *job performance* pada Pendamping Lokal Desa. Artinya jika pegawai memiliki tingkat *job insecurity* yang tinggi, maka akan melemahkan *organizational commitment* yang pada akhirnya juga mempengaruhi kinerja pekerjaan.

2.8 Model Penelitian

Kerangka penelitian yaitu alur berpikir dengan menerapkan berbagai model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah dalam topik penelitian dengan susunan yang sistematis.



Gambar 1. Model Penelitian

2.9 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional digunakan untuk memberikan gambaran mengenai variabel yang akan diukur (Mustafa, 2010). Adapun definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Tabel 3. Definisi Operasional Variabel

No	Definisi Variabel	Indikator
1.	<i>Psychological Well-Being (X1)</i> Ryff dalam (Ramdhani, dkk 2018) menjelaskan <i>Psychological well-being</i> merupakan suatu usaha dalam mencapai kesempurnaan dari potensi psikologis diri seseorang ketika individu dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal.	<i>Psychological well-being</i> terdiri dari 6 indikator mengutip dari Ryff dalam (Ramdhani, dkk 2018), meliputi: 1. Penerimaan diri; 2. Relasi positif dengan orang lain; 3. Otonomi; 4. Penguasaan lingkungan; 5. Tujuan dalam hidup; 6. Pertumbuhan personal.
2.	<i>Organizational Commitment (X2)</i> Viswesvaran dalam (Kundi, dkk 2020) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai hubungan psikologis karyawan dengan organisasi dan keterlibatan seseorang di dalamnya.	<i>Organizational Commitment</i> terdiri dari 6 indikator mengutip Meyer dan Allen dalam (Busro, 2018) yaitu : 1. Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi; 2. Loyalitas terhadap organisasi; 3. Kepercayaan yang kuat menerima nilai dan tujuan organisasi; 4. Kebutuhan untuk tetap berada dalam organisasi; 5. Kemauan bekerja yang kuat terhadap organisasi; 6. Tanggung jawab memajukan organisasi.
3.	<i>Job insecurity (M)</i> Greenhalgh dan Rosenblatt dalam (Nurleni, dkk 2020) mendefinisikan ketidakamanan kerja sebagai rasa ketidakberdayaan seseorang dalam mempertahankan situasi kerja yang terancam.	Pada pengukuran <i>Job insecurity</i> menggunakan 5 aitem alat ukur yang dikembangkan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt dalam (Saputri, dkk 2020) yaitu: 1. Arti pekerjaan itu bagi individu; 2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan; 3. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu; 4. Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut; 5. Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya.
4.	<i>Job Performance (Y)</i> Robins dalam (Saputri, dkk 2020) kinerja merupakan suatu hasil pekerjaan karyawan yang telah dikerjakannya yang mengacu pada waktu ketetapan dalam bekerja.	Robins dalam (Saputri, dkk 2020) terdapat 6 indikator yang menjadi tolak ukur <i>Job Performance</i> yaitu: 1. Kualitas pekerjaan; 2. Kuantitas pekerjaan; 3. Ketepatan waktu; 4. Efektifitas pekerjaan; 5. Kemandirian karyawan; 6. Komitmen kerja.

3. Metode Penelitian

3.1 Definisi Konsep

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan variabel bebas, variabel tergantung, dan variabel moderator. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel tergantung dan variabel tergantung adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel moderator adalah variabel yang mempengaruhi kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung. Adapun variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Variabel Bebas (X_1) : *Psychological well-being*

Variabel Bebas (X_2) : *Organizational commitment*

Variabel Tergantung (Y) : *Job performance*

Variabel Moderator (M) : *Job insecurity*

3.2 Populasi

Populasi merupakan sekelompok subjek yang hendak dikenakan generalisasi atau hasil dalam suatu penelitian (Azwar, 2012). Penelitian ini menggunakan populasi dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Subjek merupakan Tenaga Pendamping Profesional Kementerian Desa PDTT.
- b. Subjek merupakan Tenaga Pendamping Profesional dengan posisi kedudukan atau jabatan sebagai Pendamping Lokal Desa di Kabupaten Banjarnegara yang berjumlah 54 orang.

3.3 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah yang menjadi bagian dari populasi Azwar, (2012). Sampel merupakan bagian dari anggota populasi yang akan dijadikan sebagai subjek penelitian (Hadi, 2001). Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Tenaga Pendamping Profesional Kementerian Desa PDTT dengan posisi kedudukan atau jabatan sebagai Pendamping Lokal Desa yang bertugas di wilayah Kabupaten Banjarnegara berjumlah 54 orang. Sampel merupakan unsur dari penelitian yang menggambarkan secara komunal mengenai populasi. Sampel penelitian mempunyai karakter sama seperti populasi, sampel yang dipakai dapat mewakili sebagian populasi yang sedang diamati. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik sampel jenuh. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus yaitu menjadikan seluruh populasi sebagai sampel penelitian.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Pada tahap awal metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan observasi dan pencarian dokumentasi berupa peraturan dan kebijakan. Selanjutnya peneliti membuat kuisioner untuk mengukur responden. Alat ukur penelitian menggunakan skala likert. Skala adalah sejumlah pertanyaan yang dianjurkan untuk dijawab subjek yang mana interpretasi dari pertanyaan-pertanyaan tersebut merupakan proyeksi keadaan subjek (Azwar, 2016). Skala yang digunakan dalam penelitian ini ada empat macam yaitu Skala *Psychological well-being*, skala *Job performance*, skala *Organizational commitment*, dan skala *Job insecurity*. Menurut Sugiyono (2014) dalam angket ini disediakan 4 (empat) alternatif jawaban, yaitu: “sangat setuju”, “setuju”, “tidak setuju”, dan “sangat tidak setuju”. Alasan peneliti memodifikasi skala likert menjadi 4 pilihan jawaban untuk menghindari bias jawaban pada saat responden menjawab. Hadi (2001) mengungkapkan modifikasi skala likert ditujukan untuk menghilangkan kelemahan yang terdapat skala lima tingkat, dengan beberapa alasan seperti yang dijelaskan dibawah ini:

1. Jawaban netral atau ragu-ragu mempunyai arti ganda, karena dapat diartikan belum bisa memutuskan jawaban yang sesungguhnya;

2. Jawaban netral atau ragu-ragu dapat mengakibatkan responden cenderung menjawab netral atau ragu-ragu, terutama bagi responden yang ragu atas pendapatnya;
3. Jika terdapat jawaban netral atau ragu-ragu dikhawatirkan banyak data penelitian yang hilang sehingga mengurangi data informasi jawaban responden yang sesungguhnya.

Di dalam kuesioner terdapat lembar jawaban mengenai cara mengisi skala yang benar serta lembar identitas subjek. Berikut ini adalah tabel skor item dari jenis respon yang dipilih oleh subjek:

Jenis Respon	Skor Penilaian
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan setelah data dari semua responden terkumpul seperti mengelompokkan data, tabulasi data, dan menyajikan data dari setiap variabel dan jenis responden sehingga dapat ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2014). Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis statistik untuk menguji hipotesis yang diteliti. Analisis statistika menggunakan SmartPLS versi 4.0.

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Modelling* (SEM) berbasis PLS. SEM merupakan teknik analisis statistik multivariat yang umumnya digunakan untuk menganalisis hubungan struktural yang relatif sulit terukur secara bersamaan. Selain itu, dapat digunakan untuk menganalisis hubungan struktural antara variabel terukur dan konstruk laten. Teknik ini merupakan kombinasi antara faktor analisis (*factor analysis*) dan analisis regresi majemuk (*multiple regression analysis*). SEM dikategorikan menjadi dua pendekatan. Pendekatan pertama disebut sebagai *Covariance Based SEM* (CBSEM) dengan basis kovarian dan pendekatan kedua disebut sebagai *Variance Based SEM* dengan basis varian. Menurut Ghazali dan Latan, (2015). CBSEM menguji hubungan kausalitas model struktural yang dibangun atas dasar teori dan mengkonfirmasi apakah model berdasarkan teori tadi tidak berbeda dengan model empirisnya, sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. PLS merupakan metode analisis yang *powerful* karena tidak didasarkan banyak asumsi. Data tidak harus terdistribusi normal, sampel tidak harus besar, PLS juga dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, dan dapat digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan indikator formatif yang hal ini tidak dapat dilakukan oleh CBSEM karena akan terjadi *unidentified model* (Ghozali dan Latan, 2015).

Ghozali dan Latan (2015) mengatakan tujuan PLS adalah membantu peneliti mendapatkan nilai variabel untuk tujuan prediksi. Model formalnya mendefinisikan variabel laten adalah *linear agregat* dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstruknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen (keduanya variabel laten dan indikator) diminimumkan. Estimasi parameter yang didapat dengan PLS dikategorikan menjadi tiga. Kategori pertama, adalah *weight estimate* untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua mencerminkan *path estimate* yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*), kategori ketiga adalah berkaitan dengan *means* dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi ini, PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan

setiap tahap menghasilkan estimasi. Ghazali dan Latan, (2015) menjelaskan tahap pertama menghasilkan *weight estimate*, tahap kedua menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model, dan tahap ketiga menghasilkan estimasi *means* dan lokasi (konstanta).

3.5.1 Merancang Model Pengukuran (*Outer Model*)

Merujuk pada Ghazali dan Latan (2012) *Outer model* sering juga disebut *outer relation* atau *measurement model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Analisa *outer model* digunakan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel) dengan beberapa indikator sebagai berikut:

1. *Convergent Validity*, pengukuran dengan reflektif indikator di nilai berdasarkan korelasi antar *item score/component score* dengan *construct score*. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi apabila berkorelasi lebih dari 0,70.
2. *Discriminant Validity*, nilai berdasarkan *crossloading* dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dibandingkan dengan ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya. Metode lain dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi dengan konstruk lainnya dalam model, rekomendasi nilai $AVE > 0,50$.
3. *Composite Reliability & Cronbach Alpha*, mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *internal consistency* dan *Cronbach Alpha*. Data yang memiliki *composite reliability* $> 0,70$ dapat dikatakan memiliki nilai reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas diperkuat dengan nilai *Cronbach Alpha* yang diharapkan 0,70 pada setiap indikator.

3.5.2 Merancang Model Struktural (*Inner Model*)

Ghazali dan Latan (2015) menjelaskan *Inner model* sering juga disebut *innerrelation model* yang menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan *substantive theory*. Perancangan model struktural hubungan antar laten didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian. Pada evaluasi model ini estimasi dapat dilakukan melalui beberapa tahap. Penggunaan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-Square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Metode *R-square* digunakan untuk melihat setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten dependen tertentu terhadap variabel laten dependen lain apakah mempunyai pengaruh yang substantif atau tidak. Di samping itu, *Q-Square predictive relevance* untuk model konstruk. *Q-Square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-Square* > 0 menunjukkan model mempunyai nilai *predictive relevance* sedangkan nilai *Q-Square* < 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*. Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan pengujian koefisien regresi secara parsial (uji t), yaitu dengan membandingkan t-hitung dan t-tabel. Masing-masing hasil perhitungan ini kemudian dibandingkan dengan t-tabel yang diperoleh dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Persamaan regresi akan dinyatakan berarti atau signifikan jika nilai t signifikan lebih kecil dari 0,05

3.5.3. Analisis Variabel Moderasi

Pengujian hipotesis moderasi dilakukan dengan *moderated regression analysis (MRA)* yang diestimasi dengan SEM-PLS (Ghazali dan latan, 2012). Suatu variable dapat dikatakan sebagai variable moderasi akan dinyatakan berarti atau signifikan jika nilai t signifikan lebih kecil dari 0,05.