

**PENGARUH KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN MENGEKSPLORASI MEDIASI KOMITMEN AFEKTIF DAN MODERASI
*JOB INSECURITY***

**(Study Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Kabupaten Tegal)**



Usulan Penelitian Tesis

Oleh :

REZA BAGUS ADITYA PRADANA

NIM. 22211219

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
STIE BANK BPD JATENG
SEMARANG
2023**

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan asset paling penting dalam suatu organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan jaman. Kinerja sumber daya yang baik merupakan hal penting bagi kelangsungan hidup organisasi. Jika organisasi ingin berkembang dengan pesat, organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tegal adalah organisasi pemerintahan daerah mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintah daerah di bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu dan bidang Energi dan Sumber Daya Mineral secara terpadu dengan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi, simplifikasi, keamanan dan kepastian.

Akuntabilitas kinerja Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu merupakan kewajiban Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegiatan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tahun 2020 tergambar dalam tingkat pencapaian sasaran yang dilaksanakan melalui berbagai kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan organisasi.

Berdasarkan data LKJIP Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PM dan PTSP) tahun 2022 diperoleh informasi capaian kinerja dinas PM dan PTSP sebagai berikut :

Tabel 1 Capaian Perjanjian Kinerja PM dan PTSP tahun 2022

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian	Keterangan
1	Meningkatnya Pelayanan Perizinan	Nilai IKM (indeks Kepuasan Masyarakat)	112,4%	Sangat Tinggi
2	Meningkatnya Jumlah Investor	Laju Nilai Investasi PMA	209,25%	Sangat Tinggi
		Laju Nilai Investasi PMDN	-3,033%	Sangat Rendah
		Investor PMA	257,1%	Sangat Tinggi
		Investor PMDN	21,5%	Sangat Rendah

Sumber : LKJIP Dinas PM dan PTSP tahun 2022

Berdasarkan tabel 1 di atas bahwa kinerja Dinas PM dan PTSP tahun 2022 belum semua indikator kinerja tercapai meskipun ada beberapa item indikator kinerja dengan ketercapaian melampaui target yang ditetapkan. Namun disisi lain pada indikator capaian kinerja menunjukkan hasil yang sangat rendah bahkan dibawah batas minim, yaitu laju investasi. Kondisi capaian kinerja yang belum maksimal berhubungan masalah yang dihadapi Dinas PM dan PTSP diantaranya adalah kualitas pegawai di lingkup Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu saat ini masih sangat kurang. Hal ini sangat menyulitkan mengingat banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, terutama dalam penyelenggaraan pelayanan di bidang perizinan, seringkali terjadi mutasi pegawai sehingga mengganggu kinerja, seringkali terjadi mutasi pegawai sehingga menghambat pelaksanaan program dan kegiatan, pelaksanaan monitoring dan evaluasi penyelenggaraan pelayanan di bidang penanaman modal dan perizinan belum dapat dilakukan secara kontinu. Hal ini berkaitan erat dengan keterbatasan anggaran, jumlah personil, serta prasarana transportasi.

Dalam rangka pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia unsur kesejahteraan perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh karena kesejahteraan pegawai

merupakan faktor yang sangat menentukan dalam memacu semangat kinerja pegawai. Mangkunegara, (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan. Kesejahteraan pegawai memiliki implikasi penting baik di tempat kerja maupun untuk aspek lain dari kehidupan pegawai, sejumlah besar penelitian telah meneliti dampak kesejahteraan pegawai pada hasil kerja (Bayhan Karapinar et al., 2020). Bukti menunjukkan bahwa kesehatan dan kesejahteraan pegawai adalah salah satu faktor paling penting untuk keberhasilan dan kinerja organisasi (Bakker et al., 2019). Kesejahteraan pegawai mengarah pada berbagai hasil individu dan organisasi seperti peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi Hewett, et al., (2018), kepuasan pelanggan (Sharma et al., 2016), keterlibatan pegawai Mousa et al., (2020) dan perilaku kewargaan organisasi.

Kinerja dan produktivitas organisasi terkait dengan kinerja pegawainya (Shin & Konrad, 2017). Banyak bukti telah menunjukkan nilai kinerja pekerjaan pegawai (yaitu tindakan, perilaku, dan hasil terukur yang dilakukan atau dibawa oleh pegawai yang terkait dengan dan berkontribusi pada tujuan organisasi; Viswesvaran, C. and Ones, (2017) untuk hasil dan kesuksesan organisasi Al Hammadi, F. and Hussain, (2019), yang, pada gilirannya, telah mengarahkan para sarjana untuk berusaha memahami apa yang mendorong kinerja pegawai. Ciri-ciri kepribadian Tisu, L. et al., (2020), kondisi pekerjaan dan karakteristik organisasi (Diamantidis, A.D. and Chatzoglou, 2019) semuanya telah diidentifikasi sebagai anteseden penting dari kinerja pegawai.

Pegawai dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi akan berkinerja baik dibandingkan dengan mereka yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih rendah. Sementara komitmen afektif juga memiliki peran dalam menghubungkan kesejahteraan psikologis dengan kinerja pegawai melalui komitmen afektif pegawai (persepsi pegawai tentang keterikatan emosional mereka atau identifikasi dengan organisasi mereka (Allen, N.J. and Meyer, 1997; Kundi et al., 2020). Komitmen Afektif merupakan bagian dari komitmen organisasional yang mengacu kepada sisi emosional yang melekat pada diri seorang pegawai terkait keterlibatannya dalam sebuah organisasi. Komitmen afektif berperan sebagai mediator pada hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi kesejahteraan, semakin tinggi komitmen organisasi pegawai, yang pada gilirannya akan mengarah pada peningkatan kinerja pegawai.

Selain itu, faktor ketidaknyamanan kerja yang dirasakan juga memiliki peran moderasi (dukungan) dari dalam hubungan kinerja-kesejahteraan. Ketidaknyamanan kerja yang dirasakan mengacu didefinisikan sebagai persepsi terancam oleh kehilangan pekerjaan atau kekhawatiran keseluruhan tentang keberadaan pekerjaan yang berkelanjutan di masa depan (De Witte, et al., 2015; Obeng et al., 2020). Rochma et al., (2020) mengatakan bahwa job insecurity adalah tingkat dimana pekerja merasa pekerjaan mereka terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut. Ditemukan bukti bahwa rasa tidak aman dalam pekerjaan mengurangi tingkat kepuasan dan kebahagiaan pegawai dan dapat menyebabkan hasil terkait pekerjaan yang merugikan seperti penurunan keterlibatan kerja (Karatepe et al., 2020), kelakuan menyimpang Soomro, et al., (2020) dan penurunan kinerja pegawai Kundi et al., (2020); Piccoli, et al., (2017) dengan kebahagiaan, kesenangan, dan pertumbuhan pribadi pegawai (Ismail, et al., 2019). Ketidaknyamanan kerja yang lebih tinggi dapat mengurangi kesejahteraan pegawai dan interaksi mereka dapat mengakibatkan penurunan keterikatan emosional pegawai dengan organisasi mereka. Ketidaknyamanan kerja yang dirasakan pegawai berperan dalam memoderasi hubungan kesejahteraan psikologis dengan komitmen organisasi pegawai.

Peneliti sebelumnya menunjukkan bahwa kesejahteraan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Puspita et al., 2018). Hasil yang sama oleh Herlambang et al., (2021) bahwa kesejahteraan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sementara (Jalil et al., 2020; D Sofyanty & Setiawan, 2020; Devy Sofyanty & Setiawan, 2020) menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil yang sama Kundi et al., (2020) menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan temuan peneliti sebelumnya masih dijumpai fenomena perbedaan hasil studi, hal ini menjadikan *gap research*.

Berdasarkan fenomena kinerja yang ditemui di dinas PM dan PTSP, paparan argumentasi dan fenomena *gap research* maka kajian ini berusaha mengeksplorasi pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kinerja pegawai dengan mengeksplorasi mekanisme mediasi komitmen afektif dan moderasi *job insecurity*.

1.2 Rumusan Masalah

Mendasarkan pada paparan argumentasi dan fenomena kinerja yang dihadapi dinas PM dan PTSP Kabupaten Tegal, maka rumusan masalah penelitian ini :

1. Bagaimana pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kinerja pegawai?
2. Bagaimana pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap komitmen afektif pegawai?
3. Bagaimana pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pegawai?
4. Bagaimana peran mediasi komitmen afektif pada pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kinerja pegawai?
5. Bagaimana peran moderasi *job insecurity* pada pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap komitmen afektif pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kinerja pegawai
2. Menganalisis pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap komitmen afektif pegawai
3. Menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pegawai
4. Menganalisis peran mediasi komitmen afektif pada pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kinerja pegawai
5. Menganalisis peran moderasi *job insecurity* pada pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap komitmen afektif pegawai

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan:

a. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian untuk Dinas PM dan PTSP Kabupaten Tegal dalam upaya untuk meningkatkan pengembangan pegawainya melalui kesejahteraan psikologis terhadap kinerja pegawai dengan mengeksplorasi mekanisme mediasi komitmen afektif dan moderasi *job insecurity*.

b. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi yang dapat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian di masa mendatang khususnya bagi peneliti yang melakukan penelitian berkaitan pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kinerja pegawai dengan mengeksplorasi mediasi komitmen afektif dan moderasi *job insecurity*

2. Tinjauan Pustaka

2.1 *Grand Theory Self-Determination Theory (SDT)*

Self-Determination Theory (SDT) adalah teori motivasi yang sangat luas yang telah berhasil diterapkan di seluruh bidang termasuk pola asuh, pendidikan, perawatan

kesehatan, olahraga dan aktivitas fisik, psikoterapi, dan dunia maya, serta bidang motivasi kerja dan manajemen (Deci and Ryan, 2017). SDT secara khusus menunjukkan bahwa kinerja dan kesejahteraan pegawai dipengaruhi oleh jenis motivasi yang dimiliki mereka dalam menjalani aktivitas pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu, SDT membedakan jenis motivasi dan mempertahankan bahwa berbagai jenis motivasi memiliki katalisator, konselor, dan konsekuensi yang berbeda secara fungsional (Dangol, 2021).

Teori motivasi penentuan nasib sendiri (SDT), yang didefinisikan sebagai kemampuan orang untuk membuat keputusan dan mengendalikan hidup mereka untuk kesehatan dan kesejahteraan psikologis yang lebih (Deci and Ryan, 2017). SDT dikategorikan menjadi tiga jenis kebutuhan psikologis, yaitu, otonomi, keterkaitan dan kompetensi. Jenis kebutuhan psikologis ini dianggap penting untuk kebahagiaan dan kepuasan individu. Berdasarkan SDT, kami mengusulkan agar pegawai yang puas dan bahagia dalam hidupnya akan lebih berkomitmen pada organisasinya.

2.2 Kesejahteraan Psikologis

2.2.1 Konsep Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan adalah konsep luas yang mengacu pada pengalaman berharga individu (Bandura, 1982; Darvishmotevali & Ali, 2020) di mana mereka menjadi lebih efektif dalam pekerjaan mereka dan kegiatan lainnya (Huang et al., 2016). Berdasarkan Darvish motevali & Ali, (2020); Ed Diener, (1985) kesejahteraan sebagai istilah subjektif, yang menggambarkan kebahagiaan orang, pemenuhan keinginan, kepuasan, kemampuan, dan pencapaian tugas. Kesejahteraan pegawai selanjutnya dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu, kesejahteraan hedonis dan kesejahteraan eudaimonic (Ballesteros-Leiva, et al., 2017; Kundi et al., 2020) menyelidiki skala yang menilai kesejahteraan pegawai dan menemukan bahwa semua skala dikategorikan ke dalam dua kategori besar, yaitu, kesejahteraan subjektif dan pertumbuhan pribadi. Yang pertama disebut sebagai kesejahteraan hedonis Deci and Ryan, (2017) sedangkan, yang terakhir disebut sebagai kesejahteraan eudaimonic.

Kesejahteraan hedonis didasarkan pada komponen kognitif masyarakat (yakni penilaian sadar masyarakat terhadap semua aspek kehidupan mereka; dan komponen afektif (yaitu perasaan orang yang diakibatkan karena mengalami emosi positif atau negatif sebagai reaksi terhadap kehidupan; Ballesteros. et al., (2017) Sebaliknya, kesejahteraan eudaimonic menggambarkan sifat asli orang dan realisasi potensi mereka yang sebenarnya. Kesejahteraan eudaimonic sesuai dengan kehidupan bahagia berdasarkan kemandirian dan kebenaran diri sendiri Ballesteros. et al., (2017). Ed Diener et al., (1985); Kundi et al., (2020) berpendapat bahwa kesejahteraan hedonis berfokus pada kebahagiaan dan memiliki pengaruh yang lebih positif dan kepuasan hidup yang lebih besar, dan berfokus pada kesenangan, kebahagiaan, dan emosi positif (Ryff, 2018; D Sofyanty & Setiawan, 2020). Sebaliknya, kesejahteraan eudaimonic berbeda dari kesejahteraan hedonis karena berfokus pada diri sejati dan pertumbuhan pribadi, pengakuan atas kemampuan dan penguasaan optimal seseorang (Ryff, 2018). Di masa lalu, telah ditemukan bahwa kesejahteraan hedonis dan kesejahteraan eudaimonic relative berkorelasi satu sama lain tetapi merupakan konsep yang berbeda (Kundi et al., 2020).

Sampai saat ini, penelitian sebelumnya telah mengukur kesejahteraan psikologis pegawai dengan indikator yang berbeda seperti berkembang di tempat kerja Bakker et al., (2019) kepuasan hidup dan dukungan social atau kesehatan fisik atau psikologis secara umum (Grey, et al., 2018). Studi yang sangat terbatas telah mengukur kesejahteraan psikologis dengan kesejahteraan hedonis dan eudaimonic, yang memerlukan eksplorasi lebih lanjut (Ballesteros et al., 2017; Kundi et al., 2020). Oleh

karena itu, penelitian ini menilai kesejahteraan psikologis pegawai berdasarkan dua ukuran yang divalidasi, yaitu kesejahteraan hedonis (kepuasan masyarakat terhadap kehidupan secara umum) dan kesejahteraan eudaimonic (perasaan pencapaian pribadi masyarakat).

Kesejahteraan pegawai telah mendapat perhatian dalam studi organisasi (Huang et al., 2016). Penelitian sebelumnya berpendapat bahwa pegawai yang lebih bahagia dan lebih sehat meningkatkan upaya, kinerja, dan produktivitas mereka. Demikian pula, penelitian telah mendokumentasikan bahwa kesejahteraan pegawai memiliki pengaruh positif pada sikap dan perilaku terkait pekerjaan pegawai seperti, meningkatkan OCB Mousa et al., (2020), serta prestasi kerja dan mengurangi konflik pekerjaan-keluarga pegawai dan ketidakhadiran. Meskipun ada bukti bahwa kesejahteraan pegawai secara positif mempengaruhi sikap pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan, sedikit yang diketahui tentang hubungan antara kesejahteraan psikologis (hedonis dan eudaimonic) dan komitmen afektif pegawai (Semedo, et al., 2019). Selain itu, literatur yang ada menunjukkan bahwa komitmen afektif pegawai digunakan sebagai anteseden atau variabel hasil kesejahteraan pegawai (Semedo, et al., 2019). Namun, komitmen afektif sebagai variabel hasil kesejahteraan pegawai kurang mendapat perhatian ilmiah, yang memerlukan penyelidikan lebih lanjut. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, kami berusaha untuk menguji komitmen afektif pegawai sebagai variabel hasil kerja pegawai

2.2.2 Dimensi Kesejahteraan Psikologis

Indikator untuk mengukur kesejahteraan psikologis Snyder, et al., (2011); Hermawan, (2018) yaitu :

1. Penerimaan diri dengan indikatornya : menyukai aspek dirinya, penuh makna dan tujuan
2. Hubungan positif dengan orang lain, dengan indikatornya : murah hati dan mau meluangkan waktu untuk orang lain
3. Otonomi dengan indikator : menguasai situasi, hidup adalah proses belajar dan berkembang
4. Penguasaan lingkungan dengan indikator : sudah melakukan tindakan, memikirkan masa depan
5. Tujuan hidup dengan indikator : tidak terpengaruh oleh orang-orang, bertanggung jawab
6. Perkembangan pribadi dengan indikator : memanfaatkan kesempatan untuk mengembangkan, penting untuk memiliki pengalaman baru

2.3 Komitmen Afektif

2.3.1 Konsep Komitmen Afektif

Konsep komitmen organisasi pertama kali diprakarsai oleh teori sit-bet pada awal 1960-an (Becker, 1960; Saputro, 2019). Komitmen organisasi didefinisikan sebagai hubungan psikologis pegawai dengan organisasi dan keterlibatan di dalamnya (Juliarti & Anindita, 2022). Hal ini juga didefinisikan sebagai keyakinan individu dalam norma-norma organisasinya loyalitas seorang pegawai terhadap organisasi dan kesediaan seorang pegawai untuk berpartisipasi dalam tugas-tugas organisasi.

Komitmen organisasi selanjutnya dikategorikan ke dalam tiga kategori yang berkorelasi tetapi berbeda Allen, N.J. and Meyer, (1997); Juliarti & Anindita, (2022), yang dikenal sebagai afektif, normatif dan *continuance*. Dalam komitmen afektif, pegawai terikat secara emosional dengan organisasi mereka. Dalam komitmen normatif, pegawai tetap berkomitmen pada organisasinya karena adanya rasa kewajiban untuk melayani. Sementara dalam komitmen berkelanjutan, pegawai tetap berkomitmen pada organisasi mereka karena biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi. Di antara

dimensi komitmen organisasi, komitmen afektif telah ditemukan memiliki pengaruh paling besar pada hasil organisasi. Ini adalah prediktor yang lebih baik dari OCB niat berpindah yang rendah dan prestasi kerja (Kundi et al., 2020)

Komitmen Afektif merupakan bagian dari komitmen organisasional yang mengacu kepada sisi emosional yang melekat pada diri seorang pegawai terkait keterlibatannya dalam sebuah organisasi. Terdapat kecenderungan bahwa pegawai yang memiliki Komitmen Afektif yang kuat akan senantiasa setia terhadap organisasi tempat bekerja oleh karena keinginan untuk bertahan tersebut berasal dari dalam hatinya. Komitmen Afektif dapat muncul karena adanya kebutuhan, dan juga adanya ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan oleh organisasi di masa lalu yang tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan. Komitmen ini terbentuk sebagai hasil yang mana organisasi dapat membuat pegawai memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas pertama, dan pegawai akan juga mempertahankan keanggotaannya (Hermawan, 2018).

Terdapat beberapa anteseden dari Komitmen Afektif yang telah teridentifikasi antara lain karakteristik personal, karakteristik struktural, karakteristik terkait dengan pekerjaan, dan pengalaman kerja, yang mana pengalaman kerja memiliki hubungan yang terkuat dan paling konsisten. Pegawai yang telah bekerja cukup lama dalam organisasi yang selalu konsisten dalam ekspektasi yang diharapkan serta pemuasan kebutuhan dasarnya akan cenderung untuk membentuk ikatan afektif yang lebih kuat terhadap organisasi daripada pegawai yang memiliki pengalaman lebih sedikit atau kurang terpuaskan kebutuhannya (Juliarti & Anindita, 2022)

2.3.2 Indikator Komitmen Afektif

Indikator pengukuran komitmen afektif, berdasarkan penelitian yang digunakan (Eisenberger, et al., 1986; Ariyani & Sugiyanto, 2020) :

- a. Memiliki makna yang mendalam secara pribadi
- b. Rasa saling memiliki yang kuat dengan organisasi
- c. Bangga memberitahukan hal tentang organisasi dengan orang lain
- d. Terikat secara emosional dengan organisasi
- e. Senang apabila dapat bekerja di organisasi sampai pensiun
- f. Senang berdiskusi mengenai organisasi dengan orang lain di luar organisasi

2.4 Job Insecurity

2.4.1 Konsep Job Insecurity

Ashford, et al., (1989); Rochma et al., (2020) mengatakan bahwa *job insecurity* adalah tingkat dimana pekerja merasa pekerjaan mereka terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut. Menurut Ashford, et al., (1989); Rochma et al., (2020) *job insecurity* memiliki tiga aspek, yaitu :

- a. Perasaan terancam dalam total pekerjaan seseorang
Apakah rasa takut tidak bekerja pada pekerjaan yang Anda miliki lagi. Kehilangan pekerja dapat berupa pemutusan hubungan kerja tetap pekerjaan karena pemecatan, pemutusan kontrak atau diarahkan untuk pensiun dini.
- b. Perasaan terancam dengan fitur pekerjaan
Ketidakmampuan individu untuk menghadapi perubahan organisasi yang menghambat individu tersebut untuk beradaptasi dengan organisasi.
- c. Ketidakberdayaan
Merupakan perasaan tidak berdaya pada individu yang kurang mampu mengontrol dan mengendalikan kejadian-kejadian di lingkungan kerjanya.

Ketidaknyamanan kerja semakin penting karena perubahan dalam struktur organisasi karena semakin tersanjung, perubahan sifat pekerjaan karena membutuhkan keahlian yang beragam dan perubahan dalam praktik sumber daya manusia (SDM) karena lebih banyak pekerja sementara dipekerjakan saat ini (Kundi et al., 2020; Piccoli, et al., 2017). Perubahan tersebut telah menyebabkan beberapa hasil yang merugikan seperti ketidakpuasan kerja perilaku pro-organisasi yang tidak etis penampilan buruk kecemasan dan kurangnya komitmen (Wang et al., 2018)

Kurangnya keselarasan dalam definisi job insecurity dapat ditemukan di antara para peneliti. Namun, sebagian besar dari mereka mengakui bahwa job insecurity bersifat subjektif dan dapat disebut sebagai persepsi subjektif (Wang et al., 2018). Lebih lanjut, job insecurity digambarkan sebagai persepsi pegawai mengenai ancaman kehilangan pekerjaan dalam waktu dekat. Ketika ada ketidaknyamanan kerja, pegawai mengalami rasa ancaman terhadap kelangsungan dan stabilitas pekerjaan mereka (Darvishmotevali & Ali, 2020)

Meskipun ketidaknyamanan kerja telah ditemukan untuk mempengaruhi sikap yang berhubungan dengan pekerjaan pegawai, sedikit yang diketahui tentang efeknya pada hasil perilaku. Sebagaimana dipertahankan oleh teori pertukaran sosial, perilaku adalah hasil dari proses pertukaran. Selanjutnya, pertukaran ini dapat berupa aspek nyata atau sosio-emosional dari proses pertukaran. Pegawai yang merasakan dan merasa bahwa organisasi mereka memberikan mereka keamanan kerja dan menjaga kesejahteraan mereka akan berubah menjadi lebih berkomitmen pada organisasi mereka (Kundi et al., 2020). Banyak penelitian telah menemukan bahwa pegawai yang merasa keamanan kerja lebih bahagia dan puas dengan kehidupan mereka dan lebih berkomitmen pada pekerjaan dan organisasi mereka (Wang et al., 2018). Shoss, (2017) melakukan studi menyeluruh tentang ketidaknyamanan kerja dan menemukan bahwa ketidaknyamanan kerja dapat menyebabkan konsekuensi buruk yang parah bagi pegawai dan organisasi.

2.4.2 Dimensi dan Indikator *Job Insecurity*

Menurut Ashford, et al., (1989) Falabiba, (2021), dimensi *job isceurity* yaitu:

1. Arti Penting Aspek Kerja.
2. Kemungkinan Perubahan Negatif Pada Aspek Kerja.
3. Arti Penting Keseluruhan Kerja.
4. Kemungkinan Perubahan Negatif Pada Keseluruhan Kerja
5. Ketidakberdayaan (Powerlessness).

2.5 Kinerja Pegawai

2.5.1 Konsep Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan di suatu instansi atau organisasi dapat dipengaruhi beberapa faktor. Faktor yang mana mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang mereka miliki sifat dan karakter yang berbeda. Menurut Gibson yang dikutip oleh Septiyana, (2020), secara teoritis ada 3 (tiga) kelompok variable yang berpengaruh pada perilaku dan kinerja yaitu: individu, organisasi, dan psikologis. Ketiga kelompok variabel mempengaruhi kelompok kerja yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja pribadi.

Kinerja adalah hasil kerja dalam kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan fungsinya secara sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Mathis, (2006); Suhanta, (2022) menyampaikan, kinerja adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh pegawai internal dalam melaksanakan pekerjaan Sementara Sinambela, (2017); Hadi et al., (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan

implementasi dan peningkatan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab sehingga bisa tercapai hasilnya sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Hasibuan, (2017), kinerja pegawai merupakan suatu hasil pekerjaan yang diraih seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan ketrampilan, pengalaman dan ketulusan serta waktu yang diberikan. Sedangkan menurut Mangkunegara, (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan.

2.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah factor. Faktor-faktor tersebut adalah lingkungan internal organisasi, factor lingkungan eksternal dan faktor internal pegawai masing-masing. Faktor-faktor tersebut adalah :

- 1) Faktor Internal Pegawai, yaitu factor dari dalam pegawai sendiri yang merupakan factor bawaan dan factor yang diperoleh Ketika berkembang.
- 2) Faktor-faktor Lingkungan Internal Organisasi, yaitu saat melaksanakan tugasnya pegawai membutuhkan dukungan organisasi, karena hal ini mempengaruhi tinggi rendah kinerja pegawai.
- 3) Faktor eksternal Organisasi, yaitu factor lingkungan eksternal organisasi, seperti keadaan, kejadian, atau situasi pada lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai .

2.5.3 Indikator Kinerja

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019, yang mengatur tentang penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) maka indikator kinerja pegawai adalah :

1. Orientasi pelayanan
2. Integritas
3. Komitmen
4. Inisiatif
5. Kerjasama

2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Kesejahteraan Psikologis dengan Kinerja Pegawai

Kesejahteraan psikologis dapat didefinisikan sebagai penilaian global dan "bebas konteks" dan refleksi dari perasaan menyenangkan individu (Kundi et al., 2020). SDT bahwa kinerja dan kesejahteraan pegawai dipengaruhi oleh jenis motivasi yang dimiliki mereka dalam menjalani aktivitas pekerjaan yang dilakukan. Kurangnya fungsi psikologis yang efektif dapat memiliki konsekuensi manusia dan keuangan yang luas, seperti depresi, motivasi berkurang, proses berpikir melambat, penarikan psikologis dan pergantian. Pegawai dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi memperluas keadaan psikologis positif ini dengan menunjukkan kecenderungan sikap dan perilaku yang positif, seperti produktivitas dan kinerja yang lebih baik (Wang et al., 2020). Yamin & Nuzleha, (2021) kesejahteraan psikologi memiliki hubungan dimana peningkatan kondisi kesejahteraan psikologi akan mempengaruhi peningkatan dalam kinerja. Wulansari, (2021) mengemukakan bahwa, peningkatan kesejahteraan psikologi dapat dilihat dengan individu dalam mengembangkan potensi diri, dapat memotivasi diri sendiri jika hal ini timbul dalam diri seorang maka tingkat kesejahteraan psikologi berpengaruh baik terhadap kinerja.

Penelitian terdahulu yang mengkaji kesejahteraan psikologi terhadap kinerja (Agustina et al., 2020; Isrial et al., 2020; Sabil, 2021; Sulaikah et al., 2021; Veronica & Koto, 2020; Yamin & Nuzleha, 2021) dan menunjukkan bahwa kesejahteraan berpengaruh positif terhadap kinerja. Maka hipotesis penelitian adalah :

H1 : Kesejahteraan psikologis berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2.6.2 Kesejahteraan Psikologis dengan Komitmen Afektif

Huang et al., (2016) menyatakan bahwa pegawai yang lebih bahagia dan lebih sehat meningkatkan upaya, kinerja, dan produktivitas mereka Berdasarkan SDT, kami mengusulkan agar pegawai yang puas dan bahagia dalam hidupnya akan lebih berkomitmen pada organisasinya. Demikian pula, Mousa et al., (2020) bahwa kesejahteraan pegawai memiliki pengaruh positif pada sikap dan perilaku terkait pekerjaan pegawai seperti, meningkatkan OCB, serta prestasi kerja dan mengurangi konflik pekerjaan-keluarga pegawai dan ketidakhadiran. Selain itu, literatur menunjukkan bahwa komitmen afektif pegawai digunakan sebagai anteseden atau variabel hasil kesejahteraan pegawai (Semedo, et al., 2019). Komitmen afektif pegawai sebagai variabel hasil kesejahteraan psikologis karena pegawai yang bahagia dan puas dalam hidup mereka lebih mungkin untuk terikat pada organisasi mereka (Semedo, et al., 2019).

Untuk mendukung argumen di atas, kami menggunakan teori motivasi penentuan nasib sendiri (SDT), yang didefinisikan sebagai kemampuan orang untuk membuat keputusan dan mengendalikan hidup mereka untuk kesehatan dan kesejahteraan psikologis yang lebih baik (Ryan, R. M., and Deci, 2000). SDT dikategorikan menjadi tiga jenis kebutuhan psikologis, yaitu, otonomi, keterkaitan dan kompetensi. Jenis kebutuhan psikologis ini dianggap penting untuk kebahagiaan dan kepuasan individu. Berdasarkan SDT agar pegawai yang puas dan bahagia dalam hidupnya akan lebih berkomitmen pada organisasinya. Penelitian terdahulu telah menemukan hubungan positif antara komitmen pegawai dan indikator kesejahteraan psikologis seperti kebahagiaan, pertumbuhan pribadi, vitalitas, dan ekspresi pribadi (Sharma et al., 2016). Demikian pula (Kundi et al., 2020), dalam metaanalisis mereka, juga menemukan hubungan positif antara komitmen organisasi dan indikator kesejahteraan psikologis. Maka hipotesis penelitian ini :

H2. Kesejahteraan psikologis berpengaruh positif terhadap komitmen afektif pegawai

2.6.3 Komitmen Afektif dengan Kinerja Pegawai

Komitmen organisasi dikategorikan ke dalam tiga kategori yang berkorelasi tetapi berbeda, yang dikenal sebagai afektif, normatif dan continuance. Dalam komitmen afektif, karyawan terikat secara emosional dengan organisasi mereka. Dalam komitmen normatif, karyawan tetap berkomitmen pada organisasinya karena adanya rasa kewajiban untuk melayani. Sementara dalam komitmen berkelanjutan, karyawan tetap berkomitmen pada organisasi mereka karena biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi, Di antara dimensi komitmen organisasi, komitmen afektif telah ditemukan memiliki pengaruh paling besar pada hasil organisasi. Ini adalah prediktor yang lebih baik dari OCB, niat berpindah yang rendah dan prestasi kerja (Kundi et al., 2020)

Juliarti & Anindita, (2022) menunjukkan bahwa karyawan dengan komitmen afektif yang lebih besar lebih mungkin untuk tampil lebih baik dalam pekerjaan mereka dibandingkan dengan mereka yang memiliki rasa kewajiban dan pengabdian yang rendah terhadap organisasi mereka. Teori motivasi penentuan nasib sendiri (SDT), kemampuan orang untuk membuat keputusan dan mengendalikan hidup mereka untuk kesehatan dan kesejahteraan psikologis yang lebih (Deci and Ryan, 2017) dan pegawai yang puas dan bahagia dalam hidupnya akan lebih berkomitmen pada organisasinya berkinerja lebih baik. Schoemmel, K. and Jønsson, (2014) meneliti komitmen afektif karyawan dikaitkan dengan hasil individu dan organisasi yang berbeda dan menemukan bahwa di antara hasil individu dan organisasi yang berbeda, komitmen afektif karyawan sangat terkait dengan kinerja. Maka hipotesis penelitian ini :

H3. Komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2.6.4 Mediasi Komitmen Afektif pada Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kinerja Pegawai.

Kesejahteraan psikologis dikaitkan dengan kebahagiaan, kesenangan, dan pertumbuhan pribadi karyawan (Ismail, H.N., Karkoulian, S. and Kertechian, 2019). Oleh karena itu, semakin tinggi kesejahteraan, semakin tinggi komitmen afektif karyawan, yang pada gilirannya akan mengarah pada peningkatan kinerja. Sementara secara empiris efek ketidaknyamanan kerja yang dirasakan pegawai berpengaruh pada keterikatan emosional karyawan dengan organisasi mereka. Ketidaknyamanan kerja yang lebih tinggi dapat mengurangi kesejahteraan karyawan dan interaksi mereka dapat mengakibatkan penurunan keterikatan emosional karyawan dengan organisasi mereka. Dengan demikian, untuk mengatasi kesenjangan yang disebutkan di atas dibutuhkan komitmen afektif, jalur antara kesejahteraan psikologis dan kinerja melalui komitmen afektif karyawan. Karena semakin tinggi kesejahteraan, semakin tinggi komitmen afektif karyawan, yang pada gilirannya akan mengarah pada peningkatan kinerja.

Kesejahteraan psikologis karyawan dianggap penting untuk komitmen afektif karyawan dan kinerja kerja karyawan karena karyawan dengan kesejahteraan yang lebih besar lebih berkomitmen pada pekerjaan dan organisasinya dan cenderung berkinerja lebih baik (Jain, A.K. and Sullivan, 2019). NStaw, B.M. and Barsade, (2018) melakukan penelitian di mana menemukan bahwa mahasiswa yang bahagia dan puas dengan kehidupan mereka memiliki nilai tinggi dan kinerja yang lebih baik. Maka hipotesis penelitian ini :

H4. Komitmen afektif memediasi pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kinerja pegawai

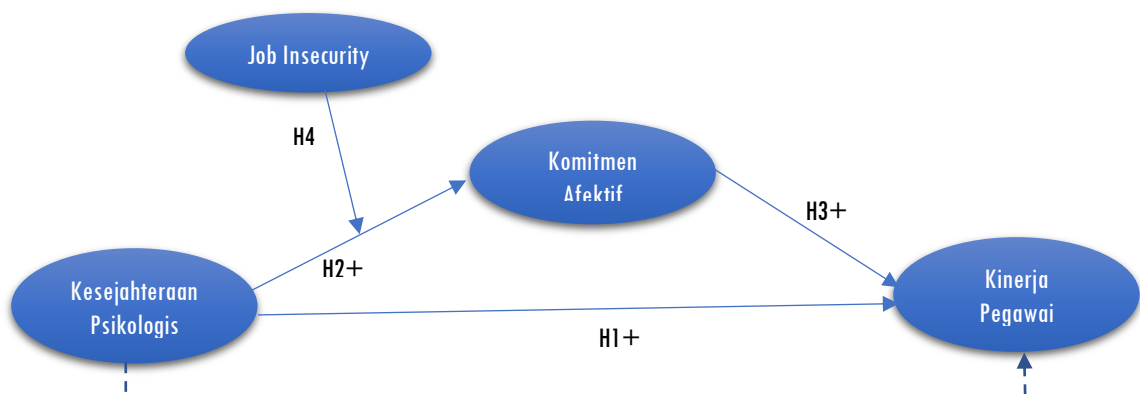
2.6.5 Moderasi *Job Insecurity* pada Pengaruh Kesejahteraan Psikologis terhadap Komitmen Afektif Pegawai

Karyawan yang merasakan dan merasa bahwa organisasi mereka memberikan mereka keamanan kerja dan menjaga kesejahteraan mereka akan berubah menjadi lebih berkomitmen pada organisasi mereka (Wang, et al., 2018). Banyak penelitian telah menemukan bahwa karyawan yang merasa keamanan kerja lebih bahagia dan puas dengan kehidupan mereka dan lebih berkomitmen pada pekerjaan dan organisasi mereka (Wang, et al., 2018). Shoss, (2017) melakukan studi menyeluruh tentang ketidaknyamanan kerja dan menemukan bahwa ketidaknyamanan kerja dapat menyebabkan konsekuensi buruk yang parah bagi karyawan dan organisasi.

Ketidaknyamanan kerja sebagai moderasi antara kesejahteraan karyawan dan komitmen organisasi. Bahwa ketidaknyamanan kerja berdampak pada kebahagiaan karyawan (kesejahteraan hedonis), kepuasan (kesejahteraan eudaimonic) dan tingkat komitmen karyawan. Kedua, sifat pekerjaan di sektor Telekomunikasi Pakistan adalah kontrak dan sementara, yang dapat mengakibatkan ketidaknyamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Maka hipotesis penelitian ini :

H5. *Job insecurity* memperlemah pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap komitmen afektif.

2.7 Model Penelitian



Gambar 1 Model Penelitian

2.8 Penelitian Terdahulu

Tabel 2 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
1	Sabil, (2021)	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja karyawan; • Kesejahteraan karyawan; • Kepuasan kerja 	<p>Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan kesejahteraan karyawan berpengaruh tidak signifikan. Perusahaan harus mempertimbangkan kepuasan kerja karyawannya agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan</p>
2	Setjo & Franksiska, (2021)	<ul style="list-style-type: none"> • Ketidaknyamanan pekerjaan • Kesejahteraan subjektif • Kinerja pekerjaan • Pola pikir pertumbuhan 	<p>Ketidaknyamanan kerja tidak memengaruhi kesejahteraan subjektif. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kesejahteraan subjektif memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa memiliki mindset berkembang dapat memoderasi kesejahteraan subjektif untuk meningkatkan kinerja.</p>
3	Kundi et al., (2020)	<ul style="list-style-type: none"> • Kesejahteraan psikologis, • Komitmen afektif, • Ketidaknyamanan kerja, • Prestasi kerja 	<p>Temuan menunjukkan bahwa komitmen afektif memediasi hubungan antara kesejahteraan psikologis (hedonis dan eudaimonic) dan kinerja kerja karyawan. Selain itu, ketidaknyamanan pekerjaan yang dirasakan menyangga asosiasi kesejahteraan psikologis (hedonis dan eudaimonic) dan komitmen afektif.</p>
4	Wang et al., (2020)	<ul style="list-style-type: none"> • Harga diri, • Manajemen kesalahan, • Kesejahteraan, • Dukungan 	<p>Toleransi kesalahan organisasi yang dirasakan karyawan secara positif mempengaruhi kesejahteraan psikologis mereka melalui efek mediasi berurutan yang signifikan dari POS dan</p>

No	Peneliti, Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
		organisasi	OBSE
5	Darvishmotevali & Ali, (2020)	<ul style="list-style-type: none"> • Kesejahteraan Karyawan • Modal psikologis • Ketidaknyamanan kerja 	Hasilnya menyoroti peran mediasi SWB, menegaskan bahwa JI berdampak negatif terhadap JP karyawan melalui penurunan SWB mereka. Selanjutnya, hasil menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat PsyCap tinggi mampu mengatasi JI. Tim manajemen hotel harus membuat keputusan yang tepat untuk meminimalkan atau menghilangkan rangsangan stres, khususnya JI di tempat kerja, yang telah ditemukan memiliki konsekuensi mental, emosional dan perilaku yang parah.
6	Khoreva & Wechtler, (2018)	<ul style="list-style-type: none"> • Praktik SDM • Kesejahteraan dirasakan oleh aryawan • Kinerja 	Hasilnya menunjukkan bahwa sementara kesejahteraan fisik dan sosial karyawan sebagian memediasi hubungan antara praktik SDM yang meningkatkan keterampilan dan peluang dan kinerja pekerjaan dalam peran, kesejahteraan psikologis karyawan sebagian memediasi hubungan antara praktik SDM yang meningkatkan motivasi dan pekerjaan yang inovatif. pertunjukan.

3. Metode Penelitian

3.1 Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit yang akan diteliti yang merupakan sekumpulan unsur atau elemen yang menjadi informasi serta diharapkan mampu menjawab permasalahan dalam penelitian. Populasi dalam kajian ini adalah pegawai dinas PM dan PTSP Kabupaten Tegal dengan jumlah 46 orang pegawai yang seluruhnya akan dijadikan responden dalam kajian ini.

b. Sampel

Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sehingga berdasarkan perhitungan sampel jenuh dengan jumlah responden 46 seluruh pegawai dinas PM dan PTSP Kabupaten Tegal.

3.2 Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Tabel 3 Definisi Variabel dan Indikator Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Kesejahteraan Psikologis	Kesejahteraan adalah konsep luas yang mengacu	Snyder, et al., (2011); Hermawan, (2018) yaitu :

No	Variabel	Definisi	Indikator
		pada pengalaman berharga individu di mana mereka menjadi lebih efektif dalam pekerjaan mereka dan kegiatan lainnya (Huang, et al., 2016; Kundi et al., 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerimaan diri 2. Hubungan positif dengan orang lain, 3. Otonomi 4. Penguasaan lingkungan 5. Tujuan hidup 6. Perkembangan pribadi (Snyder, et al., 2011; Hermawan, (2018)
2	Komitmen Afektif	Komitmen Afektif merupakan bagian dari Komitmen organisasional yang mengacu kepada sisi emosional yang melekat pada diri seorang pegawai terkait keterlibatannya dalam sebuah organisasi (Allen, N.J. and Meyer, 1997; Kundi et al., 2020)	Indikator menurut (Eisenberger, et al., 1986; Ariyani & Sugiyanto, 2020) : <ol style="list-style-type: none"> a. Memiliki makna yang mendalam secara pribadi b. Rasa saling memiliki yang kuat dengan organisasi c. Bangga memberitahukan hal tentang organisasi dengan orang lain d. Terikat secara emosional dengan organisasi e. Senang apabila dapat bekerja di organisasi sampai pensiun f. Senang berdiskusi mengenai organisasi dengan orang lain di luar organisasi
3	Job Insecurity	Ashford, et al., (1989); Rochma et al., (2020) <i>job insecurity</i> adalah tingkat dimana pekerja merasa pekerjaan mereka terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut	Menurut Ashford, et al., (1989) Falabiba, (2021), indikator <i>job isceurity</i> yaitu: <ol style="list-style-type: none"> 1. Persepsi terhadap pentingnya faktor-faktor pekerjaan bagi pegawai /arti pekerjaan itu bagi individu. 2. Kemungkinan perubahan negatif terhadap faktor-faktor pekerjaan tersebut. 3. Pentingnya job event yang negatif/kejadian negatif dalam pekerjaan. 4. Kemungkinan munculnya/terjadinya job event yang negatif tersebut. 5. Kemampuan individu untuk mengendalikan perubahan pada faktor pekerjaan dan <i>job event</i> yang negatif
4	Kinerja Pegawai	Mathis, (2006); Suhanta, (2022) menyampaikan,	Menurut PP no 30 tahun 2019 indikator untuk mengukur

No	Variabel	Definisi	Indikator
		kinerja adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh pegawai internal dalam melaksanakan pekerjaan	kinerja pegawai adalah: 1. Orientasi pelayanan 2. Integritas 3. Komitmen 4. Inisiatif kerja 5. Kerjasama

3.3 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Square (PLS)* menggunakan *software*

SmartPLS versi 3. *PLS* adalah salah satu metode penyelesaian *Structural Equation Modeling (SEM)* yang dalam hal ini lebih dibandingkan dengan teknik-teknik *SEM* lainnya. *SEM* memiliki tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi pada penelitian yang menghubungkan antara teori dan data, serta mampu melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten sehingga sering digunakan oleh peneliti yang berfokus pada ilmu sosial. *Partial Least Square* merupakan metode analisis yang cukup kuat karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Data juga tidak harus berdistribusi normal multivariat (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama), sampel tidak harus besar (Ghozali, 2016; Agatha, 2021).

3.3.1 Uji Kelayakan Instrumen (*Outer Model*)

Model pengukuran pada Analisis *SmartPLS* ini berfungsi untuk keterkaitan variabel laten dengan beberapa indikatornya. Model pengukuran terbagi menjadi dua pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan suatu kebenaran dari pernyataan kuesioner. Validitas dalam pengujiannya terdiri dari uji validitas konvergen dan nilai AVE. Uji validitas konvergen dapat dilakukan dengan melihat nilai *outer loading* dengan ketentuan harus lebih besar dari nilai kritis 0,7. Sementara nilai AVE menunjukkan kemampuan variabel dalam menjelaskan varians yang berasal dari indikatornya dengan ketentuan lebih besar dari nilai kritis yaitu sebesar 0,5.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan kemampuan kuesioner dalam stabilitas data yang diperoleh. Reliabilitas dalam pengujiannya terdiri dari reliabilitas komposit dengan nilai kritis sebesar 0,8 dan nilai *Cronbach's Alpha* dengan ketentuan nilai kritis sebesar 0,7 (Santosa, 2018).

3.3.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural pada analisis *SmartPLS* berfungsi menjelaskan hubungan antar variabel laten dengan variabel laten lainnya. Model struktural terdiri dari tiga pengukuran yaitu mengukur nilai koefisien β (mengetahui arah hubungan), uji t (mengetahui kemaknaan hubungan) dan nilai koefisien determinasi (R^2) mengetahui nilai penjelasan variabel-variabel respon (Santosa, 2018).

3.3.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan analisis full model *structural equation modeling (SEM)* dengan *smartPLS*. Dalam full model *structural equation modeling* selain mengkonfirmasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten (Ghozali, 2016). Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan *Path Coefisien* pada pengujian inner model. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai T

statistik lebih besar dari T tabel 1,96 (α 5%) yang berarti apabila nilai T statistik setiap hipotesis lebih besar dari T tabel maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti.