

**PENGARUH PERILAKU PIMPINAN YANG MENDUKUNG KELUARGA TERHADAP
KEPUASAN HIDUP DENGAN PANGGILAN KARIER DAN KETERIKATAN
PEKERJAAN SEBAGAI MEDIATOR
STUDI PADA ITWASDA POLDA JATENG**



TESIS

Karya Tulis ini sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh gelar Magister Manajemen

Disusun Oleh

DIDIT PERDANA RAMAPUTRA ALAMSYAH
NIM 22231505

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMIKA dan BISNIS
UNIVERSITAS BPD
2025

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepuasan hidup merupakan aspek penting dalam kesejahteraan seseorang yang dipengaruhi oleh kualitas hidup di dalam dan luar pekerjaan. Dalam organisasi kepolisian, terutama di unit Itwasda Polda Jateng, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi faktor penting, mengingat beban kerja yang menantang dan intensitas yang tinggi. Perilaku pimpinan yang mendukung keluarga memainkan peran penting dalam menciptakan keseimbangan ini, yang akhirnya berdampak positif pada kepuasan hidup personel (Allen & Meyer 2020).

Dukungan pimpinan dalam suatu organisasi, terutama dalam konteks organisasi kepolisian, memainkan peran kunci dalam kesejahteraan psikologis dan keseimbangan hidup anggota. Dukungan ini termasuk dalam aspek kehidupan pribadi, seperti mendukung keluarga, yang dapat mengurangi stres akibat beban pekerjaan yang tinggi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perilaku pimpinan yang mendukung keluarga dapat mengurangi konflik peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan hidup (Bakker & Schaufeli 2021).

Dukungan pimpinan terhadap keseimbangan kerja-keluarga (PPMK) telah terbukti dalam berbagai studi sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan hidup anggota organisasi. Penelitian oleh Allen & Meyer (2020) mengidentifikasi bahwa dukungan pimpinan dalam bentuk kebijakan yang ramah keluarga dapat mengurangi tekanan kerja, meningkatkan kesejahteraan mental, dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan hidup karyawan. Hal ini relevan untuk Itwasda Polda Jateng yang membutuhkan kestabilan psikologis anggotanya.

Kepuasan hidup adalah salah satu indikator utama kesejahteraan individu yang mencakup berbagai aspek kehidupan, mulai dari kesejahteraan fisik, emosional, hingga hubungan sosial. Pada anggota kepolisian, terutama di unit-unit yang memerlukan ketahanan mental dan fisik yang tinggi seperti di Itwasda Polda Jateng, dukungan pimpinan berperan penting dalam menjaga keseimbangan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Allen et al. (2020) menunjukkan bahwa dukungan pimpinan terhadap keseimbangan kerja-keluarga berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kepuasan hidup karyawan.

Dalam studi pada organisasi publik, dukungan pimpinan yang memperhatikan kehidupan keluarga karyawan terbukti meningkatkan kepuasan hidup melalui pengurangan stres dan konflik peran. Penelitian oleh Bakker et al., (2021) menunjukkan bahwa pimpinan yang mendukung keluarga memungkinkan anggota organisasi memiliki lebih banyak waktu untuk kesejahteraan pribadi, sehingga memberikan efek positif pada tingkat kepuasan hidup mereka.

Panggilan karier adalah persepsi bahwa pekerjaan memiliki nilai intrinsik yang tinggi, lebih dari sekadar pekerjaan semata. Pada profesi yang menuntut seperti kepolisian, panggilan karier dapat meningkatkan motivasi kerja serta memberikan kepuasan batin. Wrzesniewski, & Tosti-Kharas (2020) menemukan bahwa panggilan karier memengaruhi kepuasan hidup karyawan karena pekerjaan dipandang sebagai bagian dari identitas dan sumber kebanggaan.

Panggilan karier merujuk pada persepsi individu bahwa pekerjaan mereka memiliki makna lebih dari sekadar sumber pendapatan, dan itu berhubungan erat dengan komitmen pribadi terhadap pekerjaan. Dalam konteks kepolisian, panggilan karier sangat relevan karena personel seringkali memiliki kedekatan emosional dengan tugas mereka. Penelitian oleh Wrzesniewski, et al., (2020) mengungkapkan bahwa individu yang melihat pekerjaannya sebagai panggilan karier cenderung memiliki kepuasan hidup yang lebih tinggi karena mereka merasa pekerjaan mereka lebih bermakna dan memberikan kontribusi positif bagi masyarakat.

Keterikatan pekerjaan (*job engagement*) adalah keadaan psikologis yang dicirikan oleh keterlibatan emosional, kognitif, dan fisik dalam pekerjaan. Penelitian oleh Schaufeli, et al., (2021) mengemukakan bahwa keterikatan pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan hidup melalui penguatan rasa pencapaian dan kepuasan dalam pekerjaan. Dalam konteks kepolisian, anggota yang merasa terikat dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi, karena mereka melihat pekerjaan sebagai bagian integral dari identitas mereka. Keterikatan pekerjaan (*job engagement*) juga memainkan peran sebagai mediator dalam penelitian ini. Schaufeli, et al., (2021) menjelaskan bahwa keterikatan pekerjaan menciptakan perasaan keterhubungan yang dalam antara individu dan pekerjaannya, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan hidup. Pada anggota kepolisian, keterikatan penting karena pekerjaan mereka melibatkan risiko yang tinggi.

Berdasarkan data survei yang dilakukan di Itwasda Polda Jateng pada tahun 2023, ditemukan bahwa tingkat kepuasan hidup anggota yang merasa didukung oleh pimpinan dalam hal keseimbangan kerja dan keluarga lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang merasa kurang mendapatkan dukungan. Tabel berikut menunjukkan perbandingan tingkat kepuasan hidup antara anggota yang mendapatkan dukungan pimpinan dan yang tidak mendapatkan dukungan tersebut:

Tabel 1 Perbandingan Tingkat Kepuasan Hidup Dengan Dukungan Pimpinan

Indikator	Jumlah Personel (n=53)	Persentase
Sangat Puas	5	9.4 %
Puas	15	28.3 %
Netral	10	18.9 %
Tidak Puas	12	22.6 %
Sangat Tidak Puas	11	20.8 %
Total	53	100 %

Survey : Nopember 2023 di ITSWada Polda Jateng

Dari total 53 personel di Itwasda Polda Jateng, hanya 33,7% yang merasa puas atau sangat puas, sedangkan 43,4% mengalami ketidakpuasan. Sisanya netral. Perilaku pimpinan yang mendukung keluarga (*family-supportive supervisor behavior/FSSB*) adalah bentuk perhatian pimpinan terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga anggota. Jika pimpinan tidak menunjukkan sikap fleksibel, empati, atau dukungan nyata terhadap kebutuhan keluarga anggota, maka: personel merasa tidak mendapatkan dukungan emosional maupun instrumental, tekanan kerja meningkat karena tidak adanya keleluasaan untuk memenuhi kewajiban rumah tangga, Hal ini memicu turunnya kepuasan kerja, seperti tercermin pada 43,4% personel yang tidak puas. Panggilan karier adalah persepsi bahwa pekerjaan memiliki nilai penting, makna pribadi, dan kontribusi sosial. Jika lingkungan kerja (termasuk kepemimpinan) tidak mendukung, maka personel cenderung kehilangan makna tersebut. Rendahnya career calling dapat memperlemah motivasi intrinsik, yang berdampak pada: Minimnya antusiasme terhadap tugas, Munculnya sikap netral atau ketidakpuasan dalam bekerja (muncul pada 18,9% netral dan 43,4% tidak puas dalam data). Kondisi ini menunjukkan masalah signifikan dalam struktur kepuasan kerja yang perlu ditangani, terutama dalam konteks pengaruh *family-supportive leadership*, *career calling*, dan *job embeddedness*.

Kesenjangan penelitian dalam studi ini : Greenhaus, (2020) meneliti bagaimana dukungan pimpinan terhadap keseimbangan kerja-keluarga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Perilaku pimpinan yang mendukung keluarga terbukti berkontribusi pada peningkatan kepuasan hidup, karena menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel dan ramah keluarga. Duffy, et al. (2019). Individu dengan panggilan karier yang tinggi cenderung merasakan pekerjaan sebagai bagian dari kehidupan yang bermakna, yang berdampak positif pada kepuasan hidup. Sementara Morganson, et al., (2017) bahwa perilaku pimpinan yang mendukung keluarga tidak secara langsung meningkatkan kepuasan hidup. Pengaruh hanya signifikan melalui panggilan karier dan keterikatan pekerjaan sebagai mediator. Wayne, et al., (2023) tidak ditemukan pengaruh signifikan antara perilaku pimpinan yang mendukung keluarga terhadap kepuasan hidup karyawan, bahkan dengan mediator panggilan karier dan keterikatan kerja.

Penelitian ini berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya dengan menambahkan variabel panggilan karier dan keterikatan pekerjaan sebagai mediator yang membantu memahami pengaruh dukungan pimpinan terhadap kepuasan hidup. Selain itu, konteks penelitian ini berfokus pada lingkungan kepolisian di Itwasda Polda Jateng, di mana tugas dan tanggung jawab yang berat membuat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi tantangan tersendiri. Temuan penelitian ini diharapkan memberikan wawasan baru mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan personel kepolisian, khususnya dalam hal dukungan pimpinan yang mendukung keluarga. Dukungan pimpinan terhadap keluarga, serta peran panggilan karier dan keterikatan pekerjaan, merupakan elemen penting dalam meningkatkan kesejahteraan personel kepolisian, yang pada akhirnya dapat berdampak positif pada pelayanan mereka kepada masyarakat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang masalah dan fenomena data kepuasan hidup anggota polisi Itwasda Polda Jateng maka rumusan masalah penelitian:

1. Bagaiamna pengaruh perilaku pimpinan yang mendukung keluarga terhadap kepuasan hidup personel di Itwasda Polda Jateng?
2. Bagaiamna pengaruh perilaku pimpinan yang mendukung keluarga terhadap panggilan karier personel di Itwasda Polda Jateng?
3. Bagaiamna pengaruh perilaku pimpinan yang mendukung keluarga terhadap keterikatan pekerjaan personel di Itwasda Polda Jateng?
4. Bagaiamna pengaruh panggilan karir terhadap kepuasan hidup personel di Itwasda Polda Jateng?
5. Bagaiamna pengaruh keterikatan pekerjaan terhadap kepuasan hidup personel di Itwasda Polda Jateng?
6. Bagaimana peran panggilan karier memediasi pengaruh perilaku pimpinan yang mendukung keluarga terhadap kepuasan hidup personel di Itwasda Polda Jateng?
7. Bagaimana peran keterikatan pekerjaan memediasi pengaruh perilaku pimpinan yang mendukung keluarga terhadap kepuasan hidup personel di Itwasda Polda Jateng?

1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah di atas maka penelitian bertujuan :

1. Menganalisis dan menguji pengaruh perilaku pimpinan yang mendukung keluarga terhadap kepuasan hidup personel di Itwasda Polda Jateng
2. Menganalisis dan menguji pengaruh perilaku pimpinan yang mendukung keluarga terhadap panggilan karier personel di Itwasda Polda Jateng
3. Menganalisis dan menguji pengaruh perilaku pimpinan yang mendukung keluarga terhadap keterikatan pekerjaan personel di Itwasda Polda Jateng
4. Menganalisis dan menguji pengaruh panggilan karir terhadap kepuasan hidup personel di Itwasda Polda Jateng
5. Menganalisis dan menguji pengaruh keterikatan pekerjaan terhadap kepuasan hidup personel di Itwasda Polda Jateng

6. Menganalisis dan menguji peran panggilan karier memediasi pengaruh perilaku pimpinan yang mendukung keluarga terhadap kepuasan hidup personel di Itwasda Polda Jateng
7. Menganalisis dan menguji peran keterikatan pekerjaan memediasi pengaruh perilaku pimpinan yang mendukung keluarga terhadap kepuasan hidup personel di Itwasda Polda Jateng.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat Teoretis:

- Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan teori perilaku kepemimpinan yang mendukung keluarga, khususnya dalam lingkungan kerja yang memiliki tantangan keseimbangan kehidupan kerja seperti kepolisian.
- Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan hidup personel dengan mempertimbangkan peran mediator seperti panggilan karier dan keterikatan pekerjaan.

Manfaat Praktis:

- Penelitian ini dapat membantu pimpinan di lingkungan Polda Jateng untuk memahami pentingnya dukungan terhadap keseimbangan kehidupan keluarga personel dan dampaknya terhadap kepuasan hidup mereka.
- Temuan penelitian ini diharapkan mendorong implementasi kebijakan dan program yang mendukung lingkungan kerja ramah keluarga yang dapat meningkatkan keterikatan pekerjaan dan kepuasan hidup personel.

2. Kajian Pustaka

2.1 *Social Exchange Theory* (Teori Pertukaran Sosial)

Social Exchange Theory (SET) merupakan teori yang menjelaskan hubungan sosial sebagai proses pertukaran timbal balik antara individu berdasarkan prinsip keuntungan dan biaya. Dalam konteks organisasi, teori ini menekankan bahwa interaksi antara atasan dan bawahan terbentuk dari persepsi bahwa perilaku positif dari salah satu pihak (misalnya pimpinan) akan dibalas dengan perilaku positif dari pihak lainnya (misalnya karyawan), seperti meningkatnya komitmen, kinerja, atau kepuasan kerja (Blau 1964; Cropanzano, & Mitchell 2005). Ketika pimpinan menunjukkan perilaku suportif terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga seperti fleksibilitas jadwal, empati terhadap kebutuhan keluarga, dan dukungan moral karyawan cenderung membalasnya dengan respons positif, termasuk meningkatnya panggilan karier dan keterikatan terhadap pekerjaan. *Panggilan karier* mencerminkan makna dan nilai dalam pekerjaan, sedangkan *keterikatan pekerjaan* menunjukkan kedekatan emosional dan komitmen terhadap peran kerja. Kedua faktor ini menjadi mediator penting yang memperkuat hubungan positif antara dukungan pimpinan dan kepuasan hidup secara menyeluruh.

2.2 Kepuasan Hidup

Schimmack, et al., (2020) menggambarkan kepuasan hidup sebagai perasaan subjektif tentang seberapa puas individu terhadap berbagai aspek kehidupan mereka, termasuk pekerjaan, hubungan sosial, kesehatan, dan pencapaian pribadi. Kepuasan hidup ini mencakup berbagai faktor internal dan eksternal yang saling berinteraksi, dan setiap individu mungkin memiliki standar yang berbeda tentang apa yang membuat mereka puas dengan hidup mereka. Penilaian ini bisa bersifat global atau dapat melibatkan aspek tertentu dari kehidupan seperti keluarga atau karier. Veenhoven (2018) menyatakan bahwa *kepuasan hidup* adalah penilaian positif individu terhadap hidup mereka secara keseluruhan, yang diperoleh dari hasil evaluasi pengalaman hidup yang dialami seseorang. Penilaian ini melibatkan perasaan subjektif tentang sejauh mana kehidupan individu dirasakan memuaskan atau bahagia, dan seberapa baik individu tersebut merasa dalam menjalani kehidupan mereka dalam berbagai aspek, termasuk kesehatan, pekerjaan, hubungan pribadi, dan pencapaian tujuan.

Kepuasan hidup mengacu pada persepsi subjektif individu tentang kualitas kehidupan mereka secara keseluruhan, yang melibatkan aspek kognitif dan emosional. Kepuasan hidup sering kali dipengaruhi oleh faktor internal seperti pola pikir individu, tujuan hidup, dan harapan, serta faktor eksternal seperti kondisi pekerjaan, hubungan sosial, dan kesehatan. Berdasarkan definisi dan teori yang dikemukakan oleh berbagai ahli, kepuasan hidup dianggap sebagai indikator utama dari kesejahteraan subjektif yang mencakup penilaian terhadap banyak aspek kehidupan.

Kepuasan hidup lebih stabil daripada perasaan bahagia jangka pendek, dan mencerminkan penilaian individu tentang apakah hidup mereka memenuhi harapan dan standar pribadi mereka. Ini berkaitan erat dengan konsep well-being atau kesejahteraan secara keseluruhan, yang meliputi kebahagiaan, kesehatan mental, dan pemenuhan kebutuhan dasar. Oleh karena itu, kepuasan hidup menjadi penting dalam penelitian yang berfokus pada kesejahteraan individu dalam konteks kehidupan pribadi dan profesional.

2.3 Perilaku Pimpinan yang Mendukung Keluarga

Jyoti dan Kaur (2024) mendefinisikan perilaku pimpinan yang mendukung keluarga sebagai tindakan pemimpin yang menunjukkan perhatian dan dukungan terhadap kebutuhan karyawan dalam menyeimbangkan peran kerja dan keluarga. Pimpinan yang mendukung keluarga berusaha memberikan kebijakan dan fleksibilitas bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan keluarga, seperti penyesuaian jam kerja atau izin saat ada kebutuhan keluarga yang mendesak. Menurut Haar, et al., (2023), perilaku pimpinan yang mendukung keluarga merujuk pada tindakan pimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk memenuhi kewajiban keluarga mereka tanpa merasa tertekan oleh pekerjaan. Hal ini termasuk memberikan fleksibilitas waktu, cuti keluarga, dan memungkinkan karyawan untuk mengakses sumber daya organisasi yang dapat membantu mereka dalam menghadapi tantangan yang

berkaitan dengan kehidupan keluarga, seperti fasilitas penitipan anak atau dukungan saat ada situasi darurat keluarga.

Perilaku pimpinan yang mendukung keluarga merujuk pada tindakan dan kebijakan pimpinan yang memperhatikan serta mendukung keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan keluarga karyawan. Pimpinan yang mendukung keluarga berusaha memahami, memfasilitasi, dan membantu karyawan dalam memenuhi tanggung jawab keluarga mereka tanpa mengorbankan komitmen profesional (Berkelaar, et al., 2021). Jenis perilaku ini mencakup perhatian pada fleksibilitas waktu, toleransi terhadap kebutuhan keluarga, serta ketersediaan sumber daya yang dapat membantu karyawan menghadapi situasi-situasi terkait keluarga dalam konteks pekerjaan.

Karakteristik Perilaku Pimpinan yang Mendukung Keluarga

- **Fleksibilitas Waktu Kerja:** Pimpinan yang mendukung keluarga cenderung memberikan fleksibilitas waktu, misalnya memungkinkan karyawan bekerja dengan jadwal yang lebih fleksibel atau memberikan izin khusus saat ada kebutuhan mendesak terkait keluarga. Hal ini diakui mampu mengurangi stres karyawan dan meningkatkan kesejahteraan serta keterlibatan kerja mereka (Kossek, et al., 2020).
- **Dukungan Emosional:** Dukungan emosional dari pimpinan berupa empati, kepedulian, dan pemahaman terhadap situasi pribadi karyawan berdampak positif pada keterikatan karyawan. Studi oleh Rofcanin, et al., (2022) menunjukkan bahwa pimpinan yang memberikan dukungan emosional cenderung memperkuat hubungan kerja-karyawan, meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, dan mengurangi konflik peran.
- **Ketersediaan Sumber Daya:** Pimpinan yang mendukung keluarga umumnya berusaha menyediakan sumber daya dan lingkungan kerja yang memadai agar karyawan mampu menyeimbangkan peran kerja dan keluarga. Misalnya, fasilitas penitipan anak, cuti tambahan, dan program kesejahteraan karyawan. Pemberian sumber daya ini diketahui dapat meningkatkan kepuasan hidup karyawan, yang berkontribusi pada produktivitas dan loyalitas yang lebih tinggi (Berkelaar, & Rofcanin 2021).

Perilaku pimpinan yang mendukung keluarga memberikan berbagai manfaat baik bagi karyawan maupun organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa dukungan ini dapat meningkatkan keterlibatan kerja, panggilan karier, serta kepuasan hidup karyawan (Haar, et al., 2023). Dukungan keluarga dari pimpinan juga memitigasi konflik pekerjaan-keluarga, yang sering kali menjadi sumber stres signifikan bagi karyawan. Dengan demikian, karyawan yang merasa didukung dalam memenuhi kebutuhan keluarga cenderung menunjukkan keterlibatan yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka dan memiliki persepsi yang lebih positif terhadap organisasi (Kossek, & Hammer 2020).

2.4 Panggilan Karir

Panggilan karir merujuk pada suatu pengalaman mendalam dan bermakna dalam pekerjaan, di mana individu merasa bahwa pekerjaan mereka bukan sekadar sumber pendapatan, tetapi merupakan bagian dari identitas mereka. Konsep ini menggambarkan kecocokan antara pekerjaan yang dilakukan dengan nilai, minat, dan tujuan hidup seseorang. Dalam hal ini, karir bukan hanya pekerjaan yang dilakukan, melainkan suatu panggilan yang mempengaruhi pandangan hidup dan pencapaian tujuan pribadi.

Menurut Bryan et al., (2020), panggilan karir dapat diartikan sebagai suatu pilihan karir yang dipandu oleh kekuatan internal atau eksternal, dengan adanya rasa tujuan dan makna dalam pekerjaan yang dilakukan, serta kontribusi sosial yang diperoleh. Panggilan karir mempengaruhi banyak aspek kehidupan individu, termasuk tingkat keterlibatan dalam pekerjaan, kebahagiaan, serta kesejahteraan psikologis. Penelitian menunjukkan bahwa individu yang memiliki panggilan karir cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, merasa lebih puas, dan memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka (Choi, & Lee 2020).

Namun, tidak semua hasil dari panggilan karir bersifat positif. Dalam beberapa kasus, rasa panggilan yang kuat terhadap pekerjaan bisa menyebabkan kelebihan keterlibatan yang mengarah pada workaholism atau kecanduan kerja. Hal ini karena individu yang merasa terpanggil oleh pekerjaan mereka mungkin merasa terdorong untuk selalu bekerja tanpa batasan, sehingga mengabaikan keseimbangan kehidupan kerja (Pitacho, et al. 2019). Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan keseimbangan antara hasrat dalam pekerjaan dan pemeliharaan kesejahteraan pribadi untuk mencegah dampak negatif.

Teori panggilan karir mengintegrasikan elemen-elemen internal dan eksternal dalam kehidupan individu, serta dampaknya terhadap kesejahteraan psikologis dan kinerja pekerjaan. Hal ini menjadikan panggilan karir sebagai konsep yang lebih dari sekadar pilihan karir ini adalah bagian dari identitas diri yang mendalam dan penggerak tujuan hidup yang lebih besar (Duffy, & Dik 2019).

2.5 Keterikatan Pekerjaan

Keterikatan pekerjaan (*job engagement*) adalah kondisi di mana individu merasakan keterlibatan emosional, kognitif, dan fisik yang mendalam dengan pekerjaan mereka. Konsep ini mengacu pada tingkat antusiasme, komitmen, dan motivasi yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Individu yang terikat pada pekerjaannya tidak hanya fokus pada tugas yang diberikan, tetapi juga merasa terhubung secara emosional dengan tujuan organisasi dan merasa puas dengan pencapaian yang diperoleh melalui pekerjaannya. Keterikatan pekerjaan menciptakan keadaan di mana individu memiliki energi, dedikasi, dan rasa bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan mereka (Bakker, & Demerouti 2019).

Menurut Schaufeli, & Bakker (2021) keterikatan pekerjaan dapat dipahami sebagai keadaan positif, yang ditandai dengan tiga komponen utama: *vigor* (energi), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (keterfokusan).

Vigor menggambarkan energi tinggi dan ketahanan dalam pekerjaan, dedication mengacu pada perasaan semangat dan keterlibatan dalam tugas pekerjaan, sementara absorption merujuk pada tingkat konsentrasi yang tinggi ketika melakukan pekerjaan sehingga individu merasa "terbenam" dalam aktivitasnya. Semua komponen ini bekerja bersama untuk menghasilkan pengalaman keterikatan yang mendalam terhadap pekerjaan.

Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa keterikatan pekerjaan berhubungan erat dengan kinerja yang lebih baik, kepuasan kerja, serta kesejahteraan psikologis (Albrecht 2020). Karyawan yang terikat dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kreativitas yang lebih tinggi, keinginan untuk berkontribusi lebih banyak, dan kepuasan kerja yang lebih besar. Sebaliknya, kurangnya keterikatan dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, penurunan produktivitas, dan bahkan kelelahan.

Keterikatan pekerjaan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk sifat pekerjaan, lingkungan kerja yang mendukung, serta kepemimpinan yang baik (Macey, & Schneider 2020). Dalam konteks organisasi, pimpinan yang mendukung dan memberi perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dapat memperkuat keterikatan ini, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas secara keseluruhan.

2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Perilaku pimpinan yang mendukung keluarga (PPMK) terhadap kepuasan hidup

Perilaku pimpinan yang mendukung keluarga (PPMK) dapat meningkatkan kepuasan hidup karyawan melalui kacamata *Social Exchange Theory* (Teori Pertukaran Sosial), yang menyatakan bahwa hubungan interpersonal dalam konteks organisasi dibentuk atas dasar timbal balik antara pemberi dan penerima. Ketika pimpinan menunjukkan perhatian dan dukungan terhadap kebutuhan keluarga karyawan—misalnya dengan memberikan fleksibilitas waktu atau memahami tanggung jawab domestik—karyawan akan menilai tindakan tersebut sebagai bentuk investasi relasional yang positif. Sebagai respons, karyawan cenderung membalas perlakuan tersebut dengan sikap loyal, komitmen, dan perasaan positif terhadap kehidupan secara keseluruhan. Dukungan yang konsisten dari pimpinan menciptakan persepsi keadilan dan penghargaan, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kepuasan hidup karena karyawan merasa diperhatikan tidak hanya sebagai pekerja, tetapi juga sebagai individu yang memiliki kehidupan pribadi yang bernilai. Penelitian Greenhaus & Powell (2020) Maertz, et al. (2021) dan Johnson, et al. (2022). menunjukkan bahwa dukungan pimpinan berhubungan langsung dengan pengurangan stres kerja dan peningkatan kebahagiaan individu (Johnson, et al. 2022). Dengan demikian, perilaku pimpinan yang mendukung keluarga tidak hanya memperbaiki hubungan kerja, tetapi juga memperkuat kepuasan hidup individu secara keseluruhan. Maka hipotesis penelitian adalah :

H1. Perilaku pimpinan yang mendukung keluarga berpengaruh positif terhadap kepuasan hidup

2.6.2 Perilaku pimpinan yang mendukung keluarga terhadap panggilan karir

Dalam konteks *Social Exchange Theory*, perilaku pimpinan yang mendukung keluarga dapat memperkuat panggilan karir karyawan melalui hubungan timbal balik yang positif. Ketika pimpinan memberikan dukungan terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga, karyawan merasa dihargai dan dipahami secara pribadi. Sebagai balasan atas perlakuan ini, karyawan cenderung menumbuhkan rasa makna dan tujuan yang lebih dalam terhadap pekerjaannya, sehingga memperkuat persepsi bahwa pekerjaannya adalah bagian dari panggilan hidup. Dukungan tersebut menciptakan lingkungan kerja yang memberi ruang bagi aktualisasi diri, yang menjadi fondasi penting bagi munculnya dan berkembangnya panggilan karir. Peneliti terdahulu Rothbard, & Edwards (2020). McDonald, et al. (2021) dan Abele & Spurk, (2022) bahwa pemimpin yang menunjukkan perhatian terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga memberikan rasa aman dan dukungan emosional, yang dapat meningkatkan komitmen individu terhadap karir mereka. Sebagai hasilnya, pimpinan yang mendukung keluarga dapat menciptakan ikatan yang lebih dalam antara individu dan pekerjaan mereka, memperkuat rasa panggilan karir yang mereka miliki. Maka hipotesis penelitian adalah :

H2. Perilaku pimpinan yang mendukung keluarga berpengaruh positif terhadap panggilan karir

2.6.3 Perilaku pimpinan yang mendukung keluarga terhadap keterikatan pekerjaan

Dalam kerangka *Social Exchange Theory*, perilaku pimpinan yang mendukung keluarga mendorong keterikatan pekerjaan karena menciptakan hubungan kerja yang saling menguntungkan dan penuh kepercayaan. Ketika pimpinan memberikan fleksibilitas dan perhatian terhadap kebutuhan keluarga karyawan, karyawan merasa dihargai dan dipedulikan secara pribadi. Sebagai bentuk timbal balik, karyawan cenderung menunjukkan keterlibatan emosional, kognitif, dan fisik yang lebih tinggi dalam pekerjaannya. Dukungan tersebut memperkuat ikatan psikologis antara karyawan dan organisasi, sehingga meningkatkan keterikatan pekerjaan secara menyeluruh. Peneliti sebelumnya Allen, et al. (2020) Cheung & Lee (2020) dan Bakker, et al.. (2022) menunjukkan bahwa pimpinan yang menunjukkan kepedulian terhadap keseimbangan kehidupan kerja, karyawan merasa lebih dihargai dan lebih terikat pada pekerjaan mereka, yang meningkatkan keterikatan kerja. Selain itu, dukungan pimpinan terhadap keluarga dapat mengurangi stres dan meningkatkan motivasi, yang berkontribusi pada pengembangan keterikatan yang lebih dalam antara individu dan organisasi. Maka hipotesis penelitian adalah :

H3. Perilaku pimpinan yang mendukung keluarga berpengaruh positif terhadap keterikatan pekerjaan

2.6.4 Panggilan karir terhadap kepuasan hidup

Social Exchange Theory dalam hal ini, bahwa panggilan karir dapat meningkatkan kepuasan hidup karena individu yang merasa pekerjaannya memiliki makna dan tujuan cenderung membangun hubungan positif dengan lingkungan kerjanya. Ketika seseorang melihat pekerjaannya sebagai panggilan, ia akan menunjukkan komitmen dan kontribusi yang tinggi sebagai bentuk pertukaran atas kesempatan untuk menjalani pekerjaan yang selaras dengan nilai pribadinya. Sebagai imbalannya, individu biasanya menerima pengakuan, kepuasan intrinsik, dan dukungan sosial dari lingkungan kerja, yang semuanya berkontribusi pada meningkatnya kepuasan hidup secara keseluruhan. Wrzesniewski, (2020) Duffy, et al. (2019) dan Carson, et al. (2021) menunjukkan bahwa Ketika seseorang menganggap karir mereka sebagai panggilan, mereka merasa lebih terpenuhi secara emosional dan profesional, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas hidup. Individu yang memiliki panggilan karir merasa lebih terhubung dengan pekerjaan mereka, yang mengurangi stres dan meningkatkan kebahagiaan. Maka hipotesis penelitian adalah :

H4. Panggilan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan hidup

2.6.5 Keterikatan pekerjaan terhadap kepuasan hidup

Menurut *Social Exchange Theory*, panggilan karir berkontribusi terhadap kepuasan hidup karena hubungan kerja yang dipenuhi dengan makna dianggap sebagai bentuk pertukaran sosial yang saling menguntungkan antara individu dan lingkungan kerjanya. Ketika seseorang menjalani pekerjaan yang dirasa sebagai panggilan, ia cenderung memberikan dedikasi, loyalitas, dan energi positif yang tinggi. Sebagai imbalan, individu tersebut biasanya memperoleh penghargaan psikologis seperti rasa pencapaian, pengakuan, dan dukungan sosial, yang semuanya meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan dalam hidupnya. Dengan demikian, panggilan karir menjadi mekanisme pertukaran yang memperkaya kualitas hidup melalui nilai-nilai timbal balik dalam konteks kerja. Schaufeli & Bakker, (2020) Saks, (2021) dan Bakker et al., (2022) bahwa karyawan yang memiliki keterikatan emosional dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka biasanya mengalami peningkatan kebahagiaan, kesehatan mental, dan kualitas hidup. Keterikatan pekerjaan mendorong rasa pencapaian dan tujuan dalam hidup, yang meningkatkan perasaan kesejahteraan. Oleh karena itu, keterikatan pekerjaan berfungsi sebagai faktor penting yang memperkuat kualitas hidup secara keseluruhan bagi individu. Maka hipotesis penelitian adalah :

H5. Keterikatan pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan hidup

2.6.6 Mediasi panggilan karir pada pengaruh perilaku pimpinan yang mendukung keluarga terhadap kepuasan hidup

Didasarkan pada *Social Exchange Theory*, mediasi panggilan karir dalam pengaruh perilaku pimpinan yang mendukung keluarga terhadap kepuasan hidup terjadi karena interaksi timbal balik yang bersifat positif antara karyawan dan pimpinan. Ketika pimpinan mendukung kebutuhan keluarga

karyawan, karyawan merasakan penghargaan dan kepercayaan, yang mendorong mereka menemukan makna lebih dalam dalam pekerjaannya sebagai bentuk balas jasa. Pekerjaan yang dirasakan sebagai panggilan ini kemudian meningkatkan kepuasan hidup, karena karyawan merasa hidupnya lebih bermakna dan selaras antara peran pribadi dan profesional. Dengan demikian, panggilan karier menjadi jembatan psikologis yang menghubungkan dukungan pimpinan dengan kesejahteraan hidup karyawan. Duffy et al., (2020); Saks, (2021); Wrzesniewski et al., (2020) bahwa pemimpin yang menunjukkan dukungan terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan cenderung meningkatkan rasa pencapaian dan makna dalam pekerjaan mereka, yang penting bagi pengembangan panggilan karir. Dengan demikian, dukungan pimpinan terhadap keluarga berperan penting dalam membentuk hubungan positif antara panggilan karir dan kepuasan hidup, di mana panggilan karir bertindak sebagai mediator yang memperkuat efek dukungan tersebut pada kepuasan hidup (Carson et al., 2021). Maka hipotesis penelitian adalah :

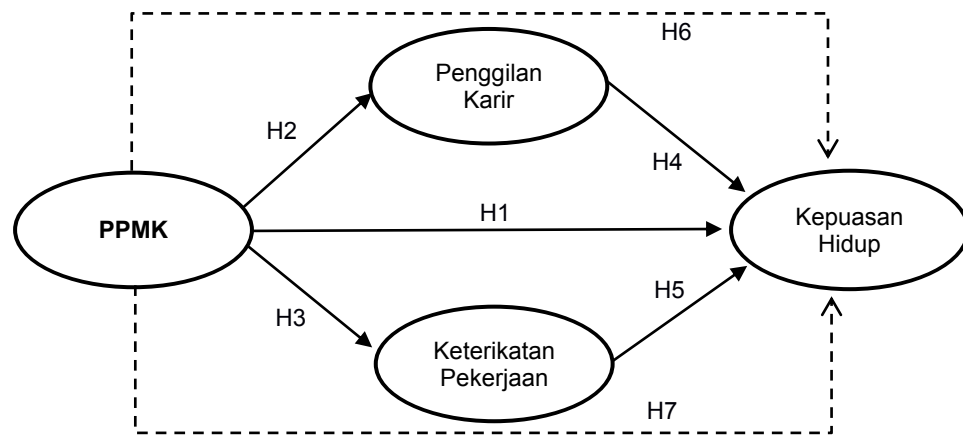
H6. Panggilan karir memediasi pengaruh perilaku pimpinan yang mendukung keluarga terhadap kepuasan hidup

2.6.7 Mediasi keterikatan pekerjaan pada pengaruh perilaku pimpinan yang mendukung keluarga terhadap kepuasan hidup

Menurut *Social Exchange Theory*, keterikatan pekerjaan memediasi pengaruh perilaku pimpinan yang mendukung keluarga terhadap kepuasan hidup melalui prinsip timbal balik dalam hubungan kerja. Ketika pimpinan menunjukkan dukungan terhadap kebutuhan keluarga karyawan, karyawan merasa dihargai dan dipedulikan, sehingga mereka merespons dengan meningkatkan keterlibatan emosional dan komitmen terhadap pekerjaan. Keterikatan ini menciptakan rasa kepuasan dan pencapaian dalam pekerjaan sehari-hari, yang pada akhirnya berdampak positif pada kepuasan hidup secara keseluruhan. Dengan kata lain, dukungan pimpinan memperkuat keterikatan pekerjaan, yang kemudian menjadi jalur penting untuk meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan. Hasil penelitian Demerouti & Cropanzano, (2019); Schaufeli et al., (2021) dan Saks, (2020) bahwa perilaku pimpinan yang mendukung keluarga dapat meningkatkan kepuasan hidup dengan keterikatan pekerjaan sebagai mediator. Pemimpin yang menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan keluarga karyawan, seperti memberikan fleksibilitas waktu atau kebijakan cuti yang mendukung, meningkatkan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa didukung oleh pimpinan dalam memenuhi peran keluarga mereka cenderung merasa lebih terhubung dengan pekerjaan mereka, meningkatkan keterikatan pekerjaan yang pada gilirannya memperkuat kepuasan hidup mereka. Maka hipotesis penelitian adalah :

H7. Keterikatan pekerjaan memediasi pengaruh perilaku pimpinan yang mendukung keluarga terhadap kepuasan hidup

2.7 Model Penelitian



Gambar 1 Model Penelitian

2.8 Penelitian Terdahulu

Tabel 2 Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
1	Jyoti dan Kaur (2024)	- Perilaku supervisor yang mendukung keluarga (FSSB), - Panggilan karier, - Keterikatan pekerjaan, - Kepuasan hidup	Temuan analisis data menunjukkan bahwa keterikatan pekerjaan dan panggilan karier berfungsi sebagai faktor mediasi lengkap dalam hubungan antara FSSB dan kepuasan hidup. Penelitian ini mengungkapkan bahwa panggilan karier merupakan konstruk yang paling efektif untuk meningkatkan kepuasan hidup tetapi tidak dianggap penting oleh departemen kepolisian
2	Razaq, et al (2024)	- Career Calling on - Job Embeddedness: - Work Family Conflict - Career Adaptability	Career Calling berpengaruh terhadap Job Embeddedness, Work Family-Conflict tidak berpengaruh terhadap Job Embeddedness, Career Calling berpengaruh terhadap Career Adaptability, Work Family Conflict tidak berpengaruh terhadap Career Adaptability, Career Adaptability berpengaruh terhadap Job Embeddedness, Career Adaptability memediasi hubungan antara <i>Career Calling</i> dengan <i>Job Embeddedness</i> dan <i>Career Adaptability</i> memediasi hubungan antara <i>Work Family-Conflict</i> dengan <i>Job Embeddedness</i> pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Universitas Andalas
3	Lei, et al., (2023)	- Komitmen afektif - Perilaku	FSSB ditemukan berdampak negatif pada WDB karyawan, sementara

No	Peneliti, Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
		menyimpang karyawan di tempat kerja (WDB) • Perilaku atasan yang mendukung keluarga • Atribusi produktivitas kerja • Atribusi kehidupan pribadi	komitmen afektif memediasi antara FSSB dan WDB karyawan. Atribusi perilaku mendukung pekerjaan-keluarga dan atribusi kehidupan pribadi karyawan memoderasi hubungan negatif antara komitmen afektif dan WDB, sementara atribusi produktivitas kerja karyawan tidak memiliki efek signifikan sebagai moderator
4	Shen et al. (2022)	• Perilaku supervisor yang mendukung keluarga, • Motivasi intrinsik • Berkembang di tempat kerja, • Pengayaan pekerjaan-keluarga,	FSSB berhubungan positif dengan pengayaan pekerjaan-keluarga. Selain itu, berkembang di tempat kerja dapat memediasi hubungan positif antara perilaku atasan yang mendukung keluarga dan pengayaan pekerjaan-keluarga. Lebih jauh, peran moderasi motivasi intrinsik juga ditemukan dalam studi ini. Secara khusus, motivasi intrinsik memperkuat hubungan positif antara FSSB dan berkembang di tempat kerja. Menghadapi FSSB, individu yang mendapat tinggi motivasi intrinsik cenderung mengalami berkembang lebih kuat di tempat kerja, individu yang mendapat skor rendah hampir tidak akan mengalami berkembang di tempat kerja
5	Zhang, Jin, dan Jiang (2020)	• Perilaku supervisor yang mendukung keluarga • Panggilan karier • Niat berpindah kerja	Perilaku supervisor yang mendukung keluarga berhubungan positif dengan panggilan karier, tetapi berhubungan negatif dengan keinginan untuk pindah kerja. Panggilan karier memediasi sebagian hubungan antara perilaku supervisor yang mendukung keluarga dan keinginan pindah kerja.

3. Metodologi Penelitian

3.1 Jenis Dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam kajian ini dapat dijelaskan adalah (Sugiyono 2019):

1. Jenis Data. Jenis data yang akan digunakan dalam kajian ini adalah data subjek (*self-report data*), yaitu jenis data kajian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek kajian atau responden
2. Sumber Data. Sedangkan *sumber* data yang digunakan dalam kajian ini adalah sumber data primer dan data sekunder, yaitu :

- Data Primer. Data primer yaitu data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berkorelasi langsung dengan permasalahan yang diteliti. Jenis data ini didapat langsung dari penyebaran angket berdasarkan daftar pertanyaan kepada responden.
- Data Sekunder. Data sekunder adalah data yang merupakan sumber data kajian yang didapat pengkaji secara tidak langsung melalui perantara (didapat dan dicatat oleh pihak lain). Dalam kajian ini data sekunder yang dipergunakan adalah data yang tersedia dan diterbitkan oleh organisasi, lembaga penelitian, berupa buku, laporan, jurnal-jurnal, majalah dan kajian sebelumnya

3.2 Definisi Variabel dan Indikator Variabel

Tabel 3 Definisi Variabel dan Indikator Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Kepuasan hidup (Y)	Schimmack, & Diener (2020) Kepuasan hidup adalah perasaan subjektif tentang seberapa puas individu terhadap berbagai aspek kehidupan mereka, termasuk pekerjaan, hubungan sosial, kesehatan, dan pencapaian pribadi	1. Kehidupan yang ideal 2. Kondisi kehidupan baik 3. Puas dengan kehidupannya 4. Telah memperoleh hal-hal penting dalam hidup 5. Tidak ingin mengubah apa pun dalam hidup jika bisa mengulanginya (Jyoti dan Kaur, 2024)
2	Perilaku pimpinan yang mendukung keluarga (X)	Menurut Jyoti dan Kaur (2024) perilaku pimpinan yang mendukung keluarga adalah tindakan pemimpin yang menunjukkan perhatian dan dukungan terhadap kebutuhan karyawan dalam menyeimbangkan peran kerja dan keluarga	1. Fleksibilitas waktu 2. Dukungan emosional: 3. Pemahaman terhadap kebutuhan keluarga: 4. Pemberian sumber daya dan fasilitas 5. Kebijakan yang menghargai keseimbangan kerja-keluarga (Jyoti et al, 2024)
3	Panggilan karir M1)	Bryan et al. (2020) panggilan karir adalah suatu pilihan karir yang dipandu oleh kekuatan internal atau eksternal, dengan adanya rasa tujuan dan makna dalam pekerjaan yang dilakukan, serta kontribusi sosial	1. Makna dan tujuan dalam pekerjaan 2. Orientasi pelayanan 3. Kesesuaian diri dengan pekerjaan 4. Dedikasi tinggi 5. Kepuasan karir dan hidup (Jyoti dan Kaur, 2024)

No	Variabel	Definisi	Indikator
4	Keterikatan pekerjaan	Keterikatan pekerjaan adalah kondisi di mana individu merasakan keterlibatan emosional, kognitif, dan fisik yang mendalam dengan pekerjaan mereka (Bakker, & Demerouti 2019)	1. Komitmen pada organisasi. 2. Kecocokan dengan lingkungan kerja 3. Jumlah dan kualitas hubungan sosial 4. Pengorbanan jika keluar dari pekerjaan 5. Perasaan memiliki 6. Penghargaan pada pekerjaan 7. Motivasi dan kepuasan (Jyoti dan Kaur, 2024)

3.3 Populasi Dan Sampel

Populasi dalam kajian ini adalah personel Itwasda Polda Jawa Tengah dengan jumlah 53 orang. Sampel adalah bagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data yang sebenarnya (Sugiyono 2019). Adapun cara pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh, maka jumlah responden 53 seluruh personel Itwasda Polda Jawa Tengah.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada kajian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Pertanyaan dalam kuesioner ini adalah pertanyaan tertutup yang dibuat dengan menggunakan skala likert untuk memperoleh data diberi skor atau nilai, untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju atau sangat setuju dengan memberi tanda check $\sqrt$ pada salah satu kolom nilai yang dianggap paling mewakili kondisi. Menurut (Sugiyono 2019). Skala *Likert* dipakai pada kuesioner yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut: Sangat tidak setuju (STS) = 1, Tidak setuju (TS) = 2, Netral (N) = 3, Setuju (S) = 4, Sangat Setuju (SS) = 5

3.5 Metode Analisis Data

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

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 (Santosa 2018)

3.6 Uji Kelayakan Instrumen (*Outer Model*)

Model pengukuran pada Analisis *SmartPLS* ini berfungsi untuk keterkaitan variabel laten dengan beberapa indikatornya. Model pengukuran terbagi menjadi duapengujian 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 validitas diskriminan. Uji validitas konvergen dapat dilakukan dengan melihat nilai *outer loading* dengan ketentuan harus lebih besar dari nilai kritis 0,7, dan nilai AVE dengan ketentuan lebih besar dari nilai kritis yaitu sebesar 0,5. Sedangkan validitas diskriminan merupakan suatu konstruk yang dinilai berbeda dengan konstruk lainnya berdasarkan standar empiris. Fornell-larcker *criterion* dimaknai sebagai suatu ukuran yang membandingkan square root dari nilai AVE dengan hubungan variabel laten. Dengan demikian, nilai square root dari setiap konstruk AVE harus lebih besar dari nilai korelasinya dengan konstruk lainnya (Ghozali, 2020)

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 nilai kritis sebesar 0,7 (Santosa 2018)

3.7 Model Struktural (*Inner Model*)

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). Model struktural diterapkan melalui meninjau kaitan antara konstruk. Koneksi antara konstruk adalah dengan membuktikan nilai signifikan dan angka *R-Square* untuk masing-masing variabel independen menjadi kadar perkiraan oleh model struktural (Ghozali & Latan, (2020).

1. Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)

Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) adalah ukuran statistik yang digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi. Nilai VIF menunjukkan seberapa besar variabel independen terkait dengan variabel lainnya. Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dalam SmartPLS 4 digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas antara variabel independen. Interpretasi nilai VIF (Hair et al. 2019):

- Nilai VIF < 2: Tidak ada multikolinearitas.
- Nilai VIF 2-5: Multikolinearitas ringan.
- Nilai VIF 5-10: Multikolinearitas sedang.
- Nilai VIF > 10: Multikolinearitas berat

2. Koefisien Determinasi (R^2). menurut Hayes adalah ukuran yang digunakan untuk menunjukkan seberapa besar variabel independen dalam model regresi dapat menjelaskan variabilitas variabel dependen. Nilai R^2 sebesar lebih dari 0,67 diartikan baik. Nilai *R-square* 0,33 – 0,67 diartikan moderate, dan nilai *R-square* $\leq 0,33$ diartikan lemah. (Hayes, 2014).

3. Uji Kecocokan (*Goodness of Fit / GoF*). menurut Hayes adalah ukuran yang digunakan untuk menilai sejauh mana model yang diuji sesuai atau cocok dengan data yang diamati. Nilai SRMR dan NFI sering digunakan bersamaan dengan indeks lain, seperti CFI (*Comparative Fit Index*), TLI (*Tucker-Lewis Index*), atau RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*), untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang

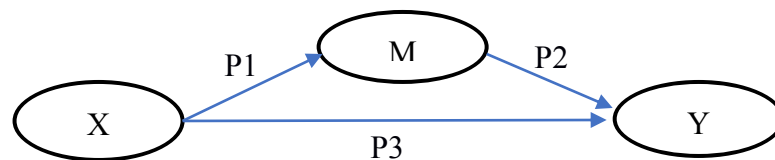
kesesuaian model. Kriteria penerimaan keduanya ($SRMR \leq 0.08$ dan $NFI \geq 0.90$) menunjukkan model yang baik secara absolut dan relatif (Hayes, & Preacher, 2014)

3.8 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 (Juliandi 2018). 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 ($\alpha 5\%$) yang berarti apabila nilai T statistik setiap hipotesis lebih besar dari T tabel atau dengan nilai p value di bawah 0,05 maka dapat dinyatakan diterima.

3.9 Uji Mediasi

Untuk menentukan sifat mediasi dengan menggunakan nilai *Variance Accounted For (VAF)* apabila nilai $VAF < 20\%$ maka dinyatakan bahwa variabel yang pemediasi tidak berperan memediasi. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Hayes, & Preacher, 2014):



Gambar 2 Uji Mediasi

Pengaruh langsung	: $P3$
Pengaruh Tidak Langsung	: $P1 \times P2$
Pengaruh Total	: $(P1 \times P2) + P3$

=

Selanjutnya apabila nilai VAF berada pada interval $20\% < VAF < 80\%$ maka variabel mediasi dapat memediasi dengan sifat *partial mediation* dan apabila nilai $VAF > 80\%$ maka dinyatakan bahwa variabel pemediasi terbukti dapat memediasi dengan sifat *full mediation* (Farida 2021)