

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Studi ini menerapkan metode kuantitatif, di mana merujuk dari Balaka (2022), penelitian metodologi kuantitatif merupakan pendekatan yang mengadakan data berbentuk angka, dengan fokus pada pengukuran hasil secara objektif dan dilengkapi dengan analisis statistik. Data numerik yang dianalisis dalam statistik diambil dari skala pengukuran objektif terhadap variabel yang menjadi unit analisis. Metode ini mengumpulkan data berupa angka yang dapat dikategorikan, diurutkan dalam peringkat, dan diukur menggunakan satuan tertentu. Data tersebut juga memungkinkan pembuatan grafik dan tabel dari informasi asli. Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk menguji teori dan akhirnya mendukung atau menolaknya.

3.2. Objek Penelitian

Istilah “objek penelitian” mengacu pada tujuan ilmiah yang terdefinisi dengan baik dalam menghimpun data pada tujuan dan keuntungan yang ditentukan. Objek ini berfokus pada aspek-aspek yang dapat diukur dan dianalisis secara objektif, serta mengkonfirmasi tingkat kebenaran dan keandalan yang tinggi dari informasi yang diperoleh. Dengan demikian, objek yang dikaji memainkan peran penting dalam memberikan wawasan yang akurat dan bermanfaat mengenai fenomena atau isu yang sedang diteliti, sehingga dapat digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan atau pengembangan teori (Sugiyono, 2019). Karyawan Gen-Z pada bisnis start-up di wilayah DKI Jakarta menjadi subjek studi ini. Data yang diperoleh dari objek tersebut akan dianalisis dan diteliti untuk menghasilkan kesimpulan.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi yakni sekelompok objek ataupun subjek dengan ciri-ciri khusus serta kualitas yang ditetapkan, yang ditentukan peneliti dengan tujuan dianalisa serta dari mana simpulan akan diambil (Amin *et al.*, 2023). Sebelum melakukan analisis data, peneliti telah memilih objek penelitian dengan karakteristik tertentu, dengan tujuan agar kesimpulan yang dihasilkan relevan, juga dapat dipercaya. Populasi pada studi ini yakni Gen-Z yang merupakan karyawan di perusahaan *startup* daerah DKI Jakarta. Walaupun jumlah populasi ini belum diketahui secara pasti, fokus pada kelompok ini memberikan wawasan penting mengenai dinamika serta karakteristik Gen-Z yang merupakan karyawan di perusahaan *startup* daerah DKI Jakarta.

3.3.2. Sampel

Sampel berdasarkan sejumlah populasi yang dipilih untuk menjadi sumber data yang representatif. Bisa ditarik kesimpulan, sampel merupakan sebagian kecil dari populasi yang telah ditentukan secara tepat untuk mewakili sifat-sifat keseluruhan. Pemilihan sampel dilakukan agar peneliti bisa melaksanakan analisis secara mendalam serta menciptakan generalisasi secara akurat mengenai populasi secara keseluruhan berdasarkan data dikumpulkan. Digunakan metode *non-probability sampling* dalam studi ini, di mana tak seluruh elemen atau individu pada populasi berkesempatan yang serupa menjadi sampel. Metode ini memberi kesempatan yang berbeda pada setiap elemen dalam populasi, sehingga peneliti dapat menentukan sampel menurut kriteria yang dianggap relevan dengan tujuan studi (Amin *et al.*, 2023).

Metode *non-probability sampling* terdiri enam teknik, dan pada studi ini, digunakan teknik *purposive sampling*. Terpilihnya teknik tersebut sebagaimana kriteria spesifik yang relevan dengan tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. Dengan demikian, peneliti memiliki fleksibilitas untuk memilih sampel yang dianggap paling relevan dan sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Tujuannya adalah guna memastikan bahwasanya data yang diperoleh berkaitan langsung dengan masalah yang diteliti, sehingga hasilnya lebih bermakna dan memberikan wawasan mendalam tentang topik yang

sedang dianalisis. (Fachreza *et al.*, 2024). Standar berikut untuk pengambilan sampel telah ditetapkan:

1. Karyawan yang berusia antara 19 hingga 27 tahun pada saat penelitian dilakukan.
2. Bekerja di perusahaan *startup* yang berlokasi di DKI Jakarta.
3. Memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun.

Strategi pengambilan sampel studi ini mempergunakan rumus yang dibuat oleh Hair *et al.* (2022), yang dianjurkan untuk digunakan dalam situasi di mana populasi belum diketahui. Rumus ini merekomendasikan agar penggunaan ukuran sampel antara 5-10 kali banyaknya item pengukuran dari variabel yang diteliti.

$$\begin{aligned}\text{Sampel} &= \text{Item Pengukuran Indikator} \times 5 \\ &= 32 \times 5 \\ &= 160\end{aligned}$$

Dengan demikian, banyaknya sampel yang dapat dipergunakan pada penelitian yakni 160 orang.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yakni elemen fundamental pada penelitian dan memiliki peran yang sangat penting. Memilih metode yang tepat dan relevan dengan desain penelitian untuk mengumpulkan data menjadi hal krusial dengan tujuan untuk memastikan bahwasanya data yang diperoleh bisa mendukung tujuan penelitian secara akurat (Sahir, 2022). Pada studi ini, data diperoleh melalui penggunaan kuesioner ataupun angket, dengan serangkaian pertanyaan terstruktur yang dirancang berdasarkan variabel penelitian. Penggunaan kuesioner dianggap efisien karena responden hanya perlu memilih jawaban dari opsi yang telah disediakan, sehingga memungkinkan pengumpulan data dilakukan secara sistematis dan cepat (Sahir, 2022). Kuesioner ini disebarluaskan menggunakan *platform* Google Forms dan didistribusikan secara *online* dengan social media, contohnya WhatsApp, X serta Instagram.

Studi ini menerapkan skala likert dalam menganalisis data responden. Skala *likert* merupakan teknik penilaian yang memungkinkan responden mengungkapkan tingkat persetujuan ataupun ketidaksetujuan mereka kepada berbagai pernyataan. Skala ini dipergunakan untuk mengukur sikap atau persepsi responden terhadap topik yang diteliti (Hardani *et al.*, 2020). Skala Likert dapat diterapkan dalam tiga variasi model, yakni model dengan tiga opsi jawaban (skala 3), empat opsi jawaban (skala 4), serta lima opsi jawaban (skala 5) (Tawa *et al.*, 2024).

Pada penelitian ini digunakan skala 4 melalui pilihan jawaban “Sangat Setuju” (SS), “Setuju” (S), “Tidak Setuju” (TS), serta “Sangat Tidak Setuju” (STS). Pemilihan skala *likert* 4 poin atau skala genap bertujuan untuk mengurangi *central tendency bias*, yaitu kecenderungan responden memilih jawaban tengah pada skala ganjil contohnya skala 3 ataupun 5 poin. Pada skala ganjil, responden dapat memilih jawaban tengah yang dianggap aman atau netral, sehingga data yang terkumpul bisa menjadi kurang tegas dalam mencerminkan opini atau sikap sebenarnya. Dengan tidak adanya pilihan netral, responden diharuskan untuk menentukan pilihan lebih jelas, baik positif ataupun negatif yang menghasilkan data yang lebih akurat dan mencerminkan persepsi yang sebenarnya.

Tabel 3. 1 Skala Peringkat

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.5. Definisi Operasional

Definisi operasional yakni penjelasan yang menetapkan batasan serta rincian variabel yang nantinya diukur atau diamati pada suatu studi. Tujuannya adalah memberikan pedoman yang jelas dalam proses pengukuran serta dalam pengembangan instrumen atau alat ukur yang akan digunakan. Definisi ini membantu peneliti untuk mengidentifikasi secara spesifik aspek-aspek yang harus

diukur, sehingga memastikan bahwa pengukuran tersebut dilakukan secara akurat dan sesuai dengan tujuan utama penelitian. Melalui adanya definisi operasional secara tepat, peneliti bisa mengurangi ambiguitas serta meningkatkan konsistensi dalam pengumpulan data (Hendrawan & Hendrawan, 2020). Dalam penelitian ini terdapat empat variabel terdiri atas stres kerja (x1), *job insecurity* (x2), kepuasan kerja (z), serta *turnover intention* (y).

Berikut adalah tabel yang menjelaskan definisi operasional untuk setiap variabel yang diterapkan pada studi ini:

Tabel 3. 2 Definisi Operasional

Variabel & Definisi	Indikator	Pernyataan
<p>Stres Kerja (X1)</p> <p>Stres kerja adalah kondisi emosional yang dirasakan oleh pekerja, ditandai dengan perasaan gelisah, cemas, tegang, takut, ataupun gugup yang muncul akibat ketidaksesuaian antara beban kerja atau kondisi lingkungan kerja terhadap kemampuan atau kepribadian individu (Sartika, 2023)</p>	Tuntutan tugas	Saya merasa kesulitan menangani tuntutan pekerjaan yang diberikan di tempat kerja.
		Saya merasa beban kerja yang saya tanggung terlalu banyak.
	Tuntutan peran	Saya merasa adanya tekanan dari atasan saat menjalankan tugas pekerjaan saya.
		Saya merasa kurang mendapatkan arahan yang cukup tentang tanggung jawab saya.
	Tuntutan antar pribadi	Saya merasakan tekanan dari rekan-rekan kerja saya.
		Saya merasa lingkungan kerja saya dipenuhi dengan persaingan yang tidak sehat.
	Struktur organisasi	Saya merasa kurangnya kejelasan mengenai peran tanggung jawab saya di tempat kerja.
		Saya merasa alur komunikasi dalam organisasi tidak jelas.

<p>Job Insecurity (X2) <i>Job insecurity</i> adalah keadaan psikologis yang dialami seorang karyawan ketika merasa terancam ataupun khawatir tentang masa depan pekerjaan mereka (Oley <i>et al.</i>, 2023).</p>	<p>Arti pekerjaan itu bagi individu</p>	<p>Saya tidak melihat potensi pertumbuhan yang positif dalam pekerjaan yang saya jalani saat ini.</p>
		<p>Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak memiliki nilai atau makna bagi perkembangan karir saya.</p>
	<p>Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai pekerjaan</p>	<p>Saya merasa pekerjaan saya saat ini tidak aman.</p>
		<p>Saya merasa terjebak dalam ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan saya.</p>
	<p>Tingkat ancaman yang mungkin terjadi dan memengaruhi keseluruhan kerja individu</p>	<p>Saya merasa khawatir bahwa peran saya di organisasi ini akan semakin diabaikan.</p>
		<p>Saya merasa khawatir mengenai kemungkinan pemutusan hubungan kerja yang bisa terjadi sewaktu-waktu.</p>
<p>Kepuasan Kerja (Z) Kepuasan kerja ialah suatu perasaan yang muncul pada seseorang ketika hasil yang</p>	<p>Pekerjaan itu sendiri</p>	<p>Saya merasa bahwa pengembangan karir yang dilakukan tidak akan memberikan manfaat bagi saya.</p>
		<p>Saya merasa perkembangan karir saya tidak diperhatikan oleh manajemen.</p>
		<p>Saya merasa bahwa pekerjaan saya saat ini jarang mengganggu waktu saya.</p>
		<p>Saya senang dengan tanggung jawab yang diemban dalam</p>

<p>dirasakan dari pekerjaan yang dilakukan dianggap memadai atau sesuai dengan usaha yang telah dikeluarkan maupun tanggung jawab pekerjaan yang diberikan (Amin & Pancasasti, 2021)</p>	Gaji	pekerjaan saya	
		Saya merasa gaji saya sebanding dengan kontribusi yang saya berikan di tempat kerja.	
	Promosi	Saya merasa puas dengan kompensasi yang saya terima dari perusahaan.	
		Perusahaan memberi kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh promosi.	
	Atasan	Saya yakin bahwa promosi dilakukan secara adil.	
		Saya merasa bahwa atasan saya memberikan dukungan yang memadai dalam pekerjaan saya.	
	Rekan kerja	Saya merasa bahwa atasan saya selalu memberikan masukan yang membantu tentang kinerja saya	
		Saya merasa bahwa rekan kerja saya selalu siap membantu jika saya membutuhkan bantuan.	
	Turnover Intention (Y) <i>Turnover intention</i> yaitu keinginan seorang individu untuk meninggalkan perusahaan tempatnya	Berpikir untuk keluar (<i>Thoughts of quitting</i>)	Saya merasa bahwa hubungan baik dengan rekan kerja meningkatkan suasana kerja di kantor.
			Tiga bulan terakhir saya sering berpikir untuk meninggalkan perusahaan ini.
		Tiga bulan terakhir saya membayangkan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain.	

bekerja saat ini dan mencari peluang kerja yang lebih baik (Purwati & Maricy, 2021).	Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (<i>Intention to search for another job</i>)	Saya merasa tertarik untuk mencari peluang pekerjaan baru di luar perusahaan ini.
		Saya menghubungi beberapa teman untuk mencari informasi tentang peluang kerja.
	Keinginan untuk meninggalkan (<i>Intention to quit</i>)	Saya merasa bahwa meninggalkan pekerjaan ini adalah pilihan terbaik.
		Saya tidak ragu untuk meninggalkan perusahaan ini.

3.6. Teknik Analisis Data

Proses setelah memperoleh semua data yang diperlukan dengan cermat yaitu analisis data yang menjadi langkah sangat penting. Dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4, metode analisis yang dipilih untuk penelitian ini adalah *Partial Least Squares* (PLS). Pendekatan PLS diciptakan sebagai pengganti Structural Equation Modelling (SEM) untuk mengatasi sejumlah masalah yang dapat terjadi karena sifat data yang digunakan. Dengan penerapan teknik PLS-SEM, peneliti dapat memperkirakan model yang rumit yang melibatkan sejumlah konstruk, indikator variabel, dan jalur struktural. Salah satu keunggulan dari PLS-SEM adalah kemampuannya untuk bekerja tanpa memerlukan asumsi distribusi tertentu pada data, sehingga lebih fleksibel dalam analisis data yang tidak selalu memenuhi kriteria distribusi normal (Purwanto & Sudargini, 2021).

Selain itu, metode PLS mendukung penggunaan berbagai jenis skala indikator dalam satu model analisis, sehingga sangat sesuai untuk penelitian yang berfokus memprediksi hubungan antar variabel. Hasil dari analisis PLS juga dapat dimanfaatkan untuk penembangan teori dalam studi ilmiah (Riyanto & Hatmawan, 2020). Dalam PLS-SEM, proses evaluasi model dilakukan melalui dua tahap utama. Tahap pertama adalah evaluasi model outer, yang mencakup

pengujian validitas dan reliabilitas, sementara tahap kedua berfokus pada evaluasi model inner atau struktural. (Rahadi, 2023).

3.7. Uji Measurement Model (*Outer Model*)

Pada penelitian ini, evaluasi model dilakukan melalui tahap *outer model* atau analisis *measurement model*. Tahapan ini melibatkan pengujian validitas serta reliabilitas instrument yang diperoleh melalui kuesioner, guna memastikan bahwa indikator-indikator yang digunakan memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas sebelum melanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan indikator yang menggambarkan seberapa jauh indikator yang dipergunakan bisa mengukur suatu pernyataan dengan tepat berdasarkan kuesioner, sehingga dapat menentukan apakah kuesioner tersebut memenuhi kriteria valid atau tidak. Semakin tepat alat ukur dalam mengumpulkan data, semakin tinggi hasil uji validitasnya. Jika ditemukan hasil yang tidak valid, perbaikan atau penghapusan data pada indikator penelitian perlu dilakukan, dan uji validitas harus dilakukan kembali untuk memastikan hasil yang valid (Amanda *et al.*, 2019). Validitas diuji dengan menggunakan berbagai teknik, antara lain:

1. *Convergent Validity*

Korelasi antara nilai item atau komponen dengan nilai konstruk yang ditentukan oleh algoritma PLS digunakan untuk mengevaluasi validitas konvergen model pengukuran reflektif. Jika korelasi ukuran reflektif dengan konsep yang diukur lebih dari 0,70, maka dianggap sangat baik. Nilai loading 0.50 sampai 0.60 masih dianggap sesuai ketika memeriksa proses pengembangan skala pertama (Riyanto & Hatmawan, 2020).

2. *Average Variance Extracted (AVE)*

Analisis faktor konfirmatori diukur menggunakan statistik yang dikenal sebagai Average Variance Extracted (AVE) yang sering digunakan untuk mengevaluasi tingkat validitas konvergen komponen

laten. Konsep ini dianggap sah jika nilai AVE yang dihitung $>0,5$. Angka AVE yang semakin tinggi menandakan bahwa indikator yang digunakan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam merepresentasikan konstruk yang diukur. Dengan demikian, nilai AVE yang tinggi dapat meningkatkan keakuratan dan keandalan hasil dari pengukuran yang dilakukan (Riyanto & Hatmawan, 2020).

3. *Discriminant Validity*

Validitas diskriminan pada model pengukuran reflektif dievaluasi dengan memeriksa cross loading diantara indikator dan konstruksinya. Apabila nilai korelasi antara konstruk laten dan indikatornya lebih besar dibanding pada korelasi terhadap konstruk lain dalam model, hal ini menunjukkan bahwasanya konstruk tersebut lebih efektif untuk memprediksi beberapa indikator pada kelompoknya dibanding konstruk yang lain. (Riyanto & Hatmawan, 2020).

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yakni metode yang dipergunakan pada studi ini dalam memastikan bahwa data yang diperoleh bisa dipercaya dan diandalkan. Reliabilitas mengukur seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten dan stabil disaat pengukuran dilaksanakan berulang kali dimasalah yang serupa dengan indikator yang serupa. Sebuah indikator dianggap “reliabel” jika menciptakan data yang konsisten walaupun digunakan beberapa kali (Amanda *et al.*, 2019). Oleh karena itu, sebuah kuesioner dinyatakan reliabel apabila jawaban yang dihasilkan konsisten dan tidak mengalami perubahan. Sebelum menghitung reliabilitas, validitas kuesioner harus diuji terlebih dahulu. Jika pernyataan dalam kuesioner dinyatakan tidak valid, maka pengujian reliabilitas tidak perlu untuk dilanjutkan.

Pengujian reliabilitas untuk konstruk yang memiliki indikator reflektif bertujuan untuk menjamin ketepatan, konsistensi, dan akurasi dalam pengukuran konstruk tersebut. Uji ini dapat dilakukan menggunakan program SmartPLS dengan memperhatikan nilai reliabilitas komposit. Reliabilitas

diukur melalui *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*, melalui batas minimal yang ditetapkan adalah 0,70 (Rahadi, 2023).

3.8. Uji Structural Model (*Inner Model*)

1. Uji R-Square

R-Square (R^2) dipergunakan dalam mengevaluasi kualitas model struktural kepada variabel endogen. Dalam analisis regresi, R-Square berfungsi sebagai indikator guna mengukur sejauh mana *independent variable* (eksogen) mempengaruhi *dependent variable* (endogen). Nilai R-Square yang lebih tinggi menunjukkan kemampuan prediktif model yang lebih baik dalam penelitian (Riyanto & Hatmawan, 2020). Sebagai panduan, nilai R-Square 0,75 memperlihatkan dampak yang begitu kuat, 0,50 menunjukkan dampak sedang, serta 0,25 menggambarkan pengaruh yang lemah untuk menguraikan variasi dalam *dependent variable*.

2. Uji Q-Square

Pendekatan Q-Square (Q^2) mengevaluasi keakuratan model melalui perbandingan prediksi model dengan data nyata yang tidak digunakan dalam pembuatan model. Model dianggap memiliki tingkat potensi prediksi yang tinggi apabila nilai Q-squared lebih besar dari nol. Namun, jika nilai Q-squared kurang dari nol, maka kemampuan prediksi model tidak signifikan atau bahkan tidak ada sama sekali.

3. Uji F-Square

F-Square (F^2) dipergunakan untuk mengevaluasi sejauh mana dampak variabel laten independen kepada variabel laten dependen. Berdasarkan kriterianya, nilai F-Square sebesar 0,35 menunjukkan pengaruh secara kuat, 0,15 menunjukkan pengaruh sedang, serta 0,02 menggambarkan pengaruh lemah.

3.9. Pengujian Hipotesis

Analisis hipotesis dapat dilakukan dengan mengevaluasi beberapa komponen penting, yaitu koefisien jalur, nilai t-statistik, dan p-value. Koefisien jalur dengan nilai positif menunjukkan terdapat korelasi antara variabel yang diteliti secara positif, yang berarti peningkatan pada satu variabel biasanya diikuti oleh peningkatan pada variabel lainnya. Sebaliknya, jika koefisien tersebut bernilai negatif, hal ini mengindikasikan adanya hubungan negatif, di mana peningkatan satu variabel berkaitan dengan penurunan variabel lainnya. Untuk menentukan signifikansi statistik dari koefisien tersebut, analisis lebih lanjut dilakukan dengan memeriksa nilai t-statistik. Apabila nilai t-statistik melebihi batas 1,96, serta p-value yang didapat tidak melebihi 0,05, hasilnya yakni koefisien dianggap signifikan secara statistik. Hal ini memperlihatkan bahwasanya ada cukup bukti dalam mendukung hipotesis yang diajukan, yang berarti hasil yang diperoleh dapat dipercaya dan memberi informasi secara sah terkait hubungan antar variabel dalam penelitian (Rahadi, 2023).

Hipotesis :

H_1 : Hubungan antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja

- H_0 : Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
- H_a : Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja

H_2 : Hubungan antara *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja

- H_0 : *Job Insecurity* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*
- H_a : *Job Insecurity* memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*

H_3 : Hubungan antara Stres Kerja dan *Turnover Intention*

- H_0 : Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*
- H_a : Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*

H_4 : Hubungan antara *Job Insecurity* dan *Turnover Intention*

- H_0 : *Job Insecurity* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*
- H_a : *Job Insecurity* memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*

H_5 : Hubungan antara Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*

- H_0 : Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*
- H_a : Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*

H_6 : Stres Kerja, *Turnover Intention* dan Kepuasan Kerja

- H_0 : Kepuasan Kerja tidak berfungsi sebagai penghubung pengaruh antara Stres Kerja dan *Turnover Intention*
- H_a : Kepuasan Kerja berfungsi sebagai penghubung pengaruh antara Stres Kerja dan *Turnover Intention*

H_7 : *Job Insecurity*, *Turnover Intention*, dan Kepuasan Kerja

- H_0 : Kepuasan Kerja tidak berfungsi sebagai penghubung pengaruh antara *Job Insecurity* dan *Turnover Intention*
- H_a : Kepuasan Kerja berfungsi sebagai penghubung pengaruh antara *Job Insecurity* dan *Turnover Intention*