BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian pada hakikatnya merupakan suatu proses ilmiah yang disusun secara sistematis dengan tujuan untuk mengumpulkan dan menganalisis data guna memperoleh pemahaman yang mendalam serta menjawab permasalahan atau mencapai tujuan tertentu (Sugiyono, 2019). Pendekatan ini berlandaskan pada prinsip-prinsip ilmiah yang bersifat rasional, empiris, dan terstruktur. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Sesuai dengan pendapat Sujarweni (2020), pendekatan kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menghasilkan kesimpulan melalui proses analisis data berbasis statistik atau teknik pengukuran lainnya, dengan tujuan menguji hubungan antar variabel secara objektif dan terukur. Pendekatan ini digunakan untuk meneliti sampel sesuai kategori yang ditentukan oleh peneliti, dengan instrumen pengukuran yang telah disiapkan sebelumnya, kemudian dilanjutkan dengan analisis data secara kuantitatif melalui pengolahan statistik. Tujuan dari proses ini adalah untuk menguji kebenaran hipotesis yang dirumuskan pada tahap sebelumnya.

Pada penelitian ini, variabel bebas meliputi *Job Embeddedness* (X1) dan Stres Kerja (X2), dan variabel terikat adalah *Turnover Intention* (Y) dan Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Z). Pendekatan ini dipilih karena memberikan gambaran yang tepat mengenai hubungan antara faktor-faktor yang memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

3.2 Objek Penelitian

Berlandaskan aspek yang dimiliki individu, benda, maupun aktivitas yang menunjukkan variasi-variasi yang dilakukan analisis untuk mendapatkan kesimpulan (Sugiyono, 2020). Objek penelitian ini adalah karyawan generasi z yang bekerja di PT. JKL Bogor, khususnya generasi z dipilih sebagai fokus

penelitian karena mereka memiliki karakteristik unik dalam dunia kerja, seperti preferensi terhadap keseimbangan kehidupan kerja, harapan karier yang tinggi, serta kecenderungan berpindah kerja lebih cepat dibandingkan generasi sebelumnya.

Sebagai kelompok tenaga kerja yang tumbuh dalam era digital, generasi z cenderung memiliki ekspektasi tinggi terhadap lingkungan kerja yang fleksibel, dukungan terhadap kesehatan mental, serta kesempatan pengembangan karier yang jelas. Mereka juga lebih terbuka terhadap peluang kerja baru dan tidak ragu untuk berpindah pekerjaan. Generasi z dengan mudah berpindah ke organisasi lain yang dapat memberikan kepuasan pribadi bahkan jika mereka tidak memiliki rencana cadangan (Wyman, 2023). Mereka merasa bahwa tempat kerja saat ini tidak memenuhi harapan mereka dalam konteks sektor ritel, karyawan generasi z menghadapi berbagai tantangan seperti jam kerja yang tidak menentu, tuntutan pekerjaan yang tinggi, serta tekanan dari interaksi dengan pelanggan yang beragam.

Penelitian ini ingin mengetahui hal-hal apa saja yang memengaruhi keinginan karyawan Generasi Z di industri ritel Bogor untuk keluar dari pekerjaannya.. Fokus utama penelitian ini adalah untuk mencari peran *job embeddedness* dan stres kerja sebagai variabel utama yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dan kepuasan kerja sebagai mediasi. *Job embeddedness* menjadi aspek krusial bagi karyawan gen z karena mempunyai keterikatan sehingga karyawan akan berfikir lebih dalam untuk keluar dari Perusahaan.

Perasaan stres di tempat kerja juga dapat membuat orang ingin berhenti dari pekerjaannya. Dalam industri ritel, karyawan sering kali mengalami tekanan kerja yang tinggi akibat tuntutan pelayanan pelanggan, target penjualan, serta jam kerja yang panjang dan tidak teratur. Tingkat stres yang tinggi dapat mengurangi motivasi kerja, menurunkan kinerja, dan pada akhirnya meningkatkan keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan harapan mereka.

Melalui penelitian ini, Penulis berharap penelitian ini akan membantu orang memahami sepenuhnya apa yang membuat karyawan Generasi Z di bidang ritel ingin meninggalkan pekerjaan mereka. Penulis juga berharap bahwa temuan

penelitian ini akan membantu perusahaan membuat rencana yang lebih baik untuk mempertahankan karyawan mereka

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2019) mengatakan populasi mengacu kepada objek atau subjek dengan karakter yang ditentukan oleh peneliti untuk mencapai hasil dan Kesimpulan yang diinginkan. Penggunaan populasi bertujuan membantu peneliti mengelompokkan orang atau subjek untuk menjadi fokus pada pengumpulan data.

Penelitian ini mengamati seluruh karyawan PT. JKL Bogor yang berjumlah 2.251 orang. Populasi ini dipilih karena memiliki keterikatan terhadap organisasi. Selain itu, sektor ritel khususnya toko memiliki dinamika kerja yang khas, seperti jadwal kerja yang fleksibel, tuntutan pelayanan pelanggan yang tinggi, serta lingkungan kerja yang kompetitif. Hal-hal ini dapat menjadi alasan mengapa pekerja Generasi Z lebih cenderung ingin meninggalkan pekerjaannya

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2021) mengatakan bahwa sampel merupakan sebagian dari populasi, termasuk ciri-cirinya. Jadi, sampel yang dipilih harus benar-benar mencerminkan keseluruhan populasi. Dalam penelitian ini, sampel dipilih dengan menggunakan metode Random Sampling. Menurut Sugiyono (2021) menjelaskan bahwa Random Sampling merupakan cara untuk mengambil sampel secara acak dari suatu populasi, tanpa memperhatikan kelompok-kelompok yang berbeda dalam populasi tersebut. Dalam pelaksanaannya, peneliti mengumpulkan data secara langsung dari unit sampling yang dijumpai. Ini dilakukan agar populasi terwakili secara proporsional dalam sampel, sehingga hasil penelitian lebih akurat dan adil.

Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah karyawan yang bekerja di operasional toko dan office PT. JKL Bogor sebanyak 2.251 karyawan. Dengan demikian memungkinkan penelitian untuk mendapatkan data yang lebih representatif dan menggambarkan kondisi yang sebenarnya di lapangan sebagai berikut:

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Keterangan:

nn = ukuran sampel

- NN = jumlah populasi (2.251 orang)
- ee = margin of error (tingkat kesalahan, biasanya 0,5)

$$n = \frac{2.251}{1+2.251(0.05)^2} = \frac{2.251}{1+2.251(0.0025)} = 340$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa peneliti menggunakan 340 responden sebagai sampel dalam penelitian ini. Jumlah ini dianggap cukup untuk mewakili populasi dengan tingkat akurasi yang dapat diterima dalam penelitian sosial. Sampel ini kemudian dibagi secara proporsional ke dalam masing-masing strata (divisi kerja) dan diambil secara acak menggunakan teknik *Random Sampling*.

Lebih lanjut, dalam proses pengambilan data, penelitian ini akan memastikan bahwa seluruh responden memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, yaitu karyawan generasi z yang aktif bekerja di PT. JKL Bogor, kriteria pengalaman kerja minimal 5 bulan dipilih untuk memastikan bahwa responden memiliki cukup pengalaman dalam menghadapi dinamika kerja di lingkungan ritel sebelum memberikan pandangan terkait *turnover intention*.

Dengan menggunakan metode ini, penelitian dapat memberikan pemahaman yang lebih rinci tentang apa yang membuat pekerja Generasi Z ingin meninggalkan pekerjaan mereka. Pemahaman ini kemudian dapat membantu manajer ritel membuat rencana yang lebih baik untuk mempertahankan karyawan mereka.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Informasi utama penelitian ini diperoleh dari jawaban responden terhadap kuesioner daring yang dikirim melalui *WhatsApp* yang terhubung dengan *Google Forms*. *WhatsApp* dipilih karena sulit untuk bertemu langsung dengan responden karena jadwal kerja yang berbeda-beda. Selain itu, penggunaan aplikasi ini lebih murah dibandingkan dengan kuesioner cetak.

Menurut Sujarweni (2020) kuesioner merupakan alat pengumpulan data yang digunakan dengan cara menyampaikan sejumlah pernyataan kepada responden untuk kemudian dijawab sesuai dengan persepsi mereka. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala likert sebagai alat ukur untuk mengetahui pemahaman individu maupun kelompok terhadap sikap dan persepsi mereka mengenai permasalahan sosial yang diteliti. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai bagian dari fenomena sosial yang menjadi fokus kajian. Responden diminta untuk memberikan penilaian tingkat persetujuan mereka terhadap setiap pernyataan yang disajikan, menggunakan skala penilaian 1 sampai 5 untuk menunjukkan tingkat tanggapan mereka. Dalam kerangka penelitian ini, variabel-variabel yang berkaitan dengan fenomena social dirumuskan secara jelas dan terstruktur sesuai dengan metodologi yang dijelaskan oleh (Sugiyono 2020).

Tabel 3. 1 Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Nertal (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (TS)	1

3.4.1 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2020), mengatakan bahwa variabel adalah sesuatu yang peneliti putuskan untuk diteliti, sehingga peneliti dapat memperoleh informasi dan membuat kesimpulan. Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel:

1. Variabel Bebas (*Independent*)

Indrawan Sanny et al. (2020) variabel independen adalah sesuatu yang dapat mempengaruhi atau mengubah variabel lain. Penelitian mereka menekankan pentingnya pengaruh variabel bebas dalam eksperimen untuk menentukan hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang ada seperti:

a. *Job Embeddedness* (X1)

Job Embeddedness adalah salah satu jaringan alasan yang mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dalam organisasi sendiri dan komunitas yang ada dalamnya (Syaefudin et al., 2020) disaat karyawan memiliki *job embeddedness* akan lebih rendah terhadap niat untuk berpindah kerja.

b. Stres Kerja (X2)

Stres kerja merupakan tekanan emosional maupun fisik yang rasakan karyawan akibat tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi, beban kerja berlebihan, serta kurangnya kontrol terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Nyoman et al. (2024) mengatakan bahwa stres kerja dapat berasal dari hal-hal seperti lingkungan kerja yang buruk, konflik peran, kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja, serta ekspektasi yang terlalu tinggi terhadap pekerja. Stres yang tinggi dapat memperburuk kinerja dan membuat pekerja semakin ingin keluar.

2. Variabel Terikat (*Dependent*)

Menurut Sugiyono (2019) variabel terikat adalah variabel yang terpengaruh oleh variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini yaitu *turnover intention* (Y). *Turnover intention* mengacu pada keinginan atau niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya, baik untuk pindah ke perusahaan lain atau keluar dari dunia kerja secara keseluruhan. Maulidah et al. (2022) menjelaskan bahwa *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, seperti tingkat kepuasan kerja, stres dan *job embeddedness*, serta faktor eksternal seperti peluang kerja di tempat lain dan kondisi ekonomi. *Turnover intention* yang tinggi dalam suatu Perusahaan dapat menyebabkan meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, serta menurunkan stabilitas dan produktivitas perusahaan.

Pemahaman yang dalam tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* dapat merancang strategi yang tepat untuk meningkatkan retensi karyawan gen z di sektor ritel Kabupaten Bogor. Strategi ini dapat mencakup penerapan kebijakan *job embeddedness* yang lebih fleksibel, pengelolaan stres kerja yang efektif, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan kondusif bagi perkembangan karier karyawan.

3. Variabel Mediasi

Kepuasan kerja adalah perasaan senang terhadap pekerjaan yang timbul dari penilaian terhadap aspek-aspek pekerjaan. Berdasarkan penelitian dari Suharti et al. (2022), indikator kepuasan kerja meliputi:

- Gaji dan tunjangan
- Kondisi kerja

- Hubungan dengan rekan kerja
- Pengakuan dan penghargaan

Tabel 3. 2 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<i>Job Embeddedness</i> (X1)	<i>Link</i>	Hubungan sosial ditempat kerja	Likert
	<i>Fit</i>	Kesesuaian nilai dan kemampuan.	Likert
	<i>Sacrifice</i>	Kerugian jika keluar	Likert
Stres Kerja (X2)	Beban kerja	Volume tugas yang diterima dan waktu penyelesaiannya	Likert
	Tekanan pekerjaan	Tingkat tekanan emosional akibat tuntutan pekerjaan	Likert
	Konflik peran	Ketidajelasan peran dan tanggung jawab dalam pekerjaan	Likert
Kepuasan kerja (Z)	Pekerjaan itu sendiri	Rasa puas terhadap jenis pekerjaan.	Likert
	Atasan	Hubungan dengan atasan	Likert
	Rekan kerja	Hubungan dengan rekan kerja	Likert
	Penghargaan	Sistem penghargaan	Likert
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Keinginan berpindah	Niat karyawan mencari pekerjaan lain	Likert
	Kepuasan kerja	Tingkat kepuasan terhadap kondisi kerja saat ini	Likert
	Peluang kerja eksternal	Persepsi tentang kesempatan kerja di luar perusahaan	Likert
	Rencana keluar	Menyusun langkah keluar	Likert

3.5. Teknik Analisis Data

Sugiyono (2020) mengatakan bahwa analisis data merupakan suatu cara langkah demi langkah untuk menyusun informasi yang dikumpulkan dari berbagai sumber, seperti mengamati, berbicara dengan orang lain, melihat dokumen, dan lain sebagainya. Tujuannya adalah mengolah dan menjelaskan informasi tersebut sehingga peneliti dan orang lain dapat memahaminya dengan baik. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis deskriptif dan inferensial.

Penelitian ini menerapkan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) sebagai salah satu cara untuk menganalisis statistik dan menarik kesimpulan. PLS-SEM dipilih karena mampu menangani model struktural dengan variabel laten yang kompleks, serta cocok digunakan pada jumlah sampel kecil hingga menengah dan data yang tidak berdistribusi normal (Hair et al., 2021).

Menurut Sarstedt et al. (2021), *Structural Equation Modeling* (SEM) sering disebut sebagai "analisis multidimensi" karena kemampuannya dalam mengevaluasi hubungan antar beberapa variabel secara bersamaan. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat mengidentifikasi interaksi yang kompleks antar variabel serta menguji model teoritis yang mendasari hubungan tersebut, sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap struktur data yang dianalisis. Harahap (2020) menambahkan bahwa dalam SEM terdapat dua model utama, yaitu model pengukuran yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator, serta model struktural yang menjelaskan hubungan antarvariabel dalam model penelitian.

Data yang diperoleh melalui kuesioner akan dianalisis menggunakan perangkat lunak *SmartPLS* 4.0, yang merupakan tools khusus untuk menerapkan metode PLS-SEM. Proses analisis dalam PLS-SEM meliputi pengujian validitas konstruk (*convergent* dan *discriminant validity*), reliabilitas (*composite reliability* dan *Cronbach's alpha*), serta pengujian hubungan antar variabel melalui *path coefficient* dan nilai *R-square*. Seperti penjelasan Hair et al. (2021) bahwa pelaporan hasil PLS-SEM harus mencakup evaluasi model pengukuran dan model struktural secara terpisah untuk memastikan keakuratan dan validitas model penelitian.

Penelitian sebelumnya telah menggunakan PLS-SEM untuk mempelajari hal-hal seperti keterikatan pekerjaan, stres kerja, kepuasan kerja dan keinginan berpindah dalam organisasi (Egarini & Prastiwi, 2022). Dengan demikian, PLS-SEM dianggap sesuai untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini secara menyeluruh dan mendalam.

3.6. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan sebagai langkah awal untuk menggambarkan karakteristik dari responden serta pola data yang diperoleh sebelum dilakukan analisis lebih lanjut (Sugiyono, 2019). Teknik ini memanfaatkan ukuran statistik sederhana seperti frekuensi, persentase, rata-rata dan standar deviasi untuk memahami distribusi data dan memberikan gambaran awal terhadap keterkaitan antara *job embeddedness*, stres kerja, dan *turnover intention* (Sanusi, 2011; Widodo, 2020).

Dalam konteks penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk mengurutkan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan berapa lama mereka telah bekerja di perusahaan. Hal ini membantu memberikan pemahaman awal tentang seberapa besar kemungkinan orang akan meninggalkan pekerjaan mereka di setiap kelompok.

3.6.1. Pengujian Model Pengukuran (*Measurement Model*)

Model pengukuran ini diuji untuk memastikan instrumen penelitian, yang berupa kuesioner dengan berbagai indikator untuk setiap variabel, valid dan dapat dipercaya. Pengujian ini bertujuan agar Perusahaan dapat mengetahui apakah indikator-indikator yang digunakan dapat yang dimaksud akan menjadi akurat.

Proses Pengujian Model Pengukuran:

1. Validitas Konvergen

Validitas konvergen diperiksa menggunakan *Average Variance Extracted* (AVE). Jika nilai AVE lebih dari 0.5, berarti indikator-indikator tersebut dapat menggambarkan variabel laten dengan baik.

2. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan melihat sejauh mana variabel-variabel yang berbeda tidak saling tumpang tindih. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Fornell-Larcker Criterion*, di mana akar kuadrat AVE harus lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar konstruk lainnya.

3. Reliabilitas

Reliabilitas diuji dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* dan juga *Composite Reliability* (CR). Jika nilai keduanya lebih besar dari 0.7, artinya instrumen penelitian memiliki konsistensi yang baik.

3.6.2. Pengujian Model Struktural (*Structural Model*)

Setelah memeriksa model pengukuran, langkah selanjutnya adalah memeriksa model struktural, yang menunjukkan bagaimana variabel tersembunyi saling berhubungan. Dalam penelitian ini, model struktural digunakan untuk melihat bagaimana *Job Embeddedness* (X1) dan Stres Kerja (X2) mempengaruhi *Turnover Intention* (Y), dengan peran Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel mediasi.

3.6.3. Uji Hipotesis

Hubungan antara setiap variabel yaitu variabel *independen* dan *dependen* diuji dengan melihat *path coefficients* yang dihasilkan *SmartPLS*. Koefisien jalur ini menunjukkan seberapa kuat dan arah hubungan antar variabel. Pengujian signifikansi dilakukan dengan *bootstrapping*, yang menghasilkan *t-statistics*. Jika *t-statistics* lebih besar dari 1.96, hubungan tersebut dianggap signifikan pada level 0.05 (Hair et al., 2021).

3.6.3.1. Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengujian mediasi untuk melihat apakah Kepuasan Kerja penting dalam menjelaskan hubungan antara keterikatan kerja dan Keinginan untuk berpindah kerja. Jika hasilnya menunjukkan efek tidak langsung yang kuat, maka kepuasan kerja dipandang sebagai variabel mediasi yang penting dalam hubungan ini..

3.6.3.2. Evaluasi Model

Setelah pengujian dilakukan, hasil model dievaluasi dengan memperhatikan beberapa aspek:

1. *R-Squared* (R^2)

Nilai R^2 menunjukkan seberapa baik model menjelaskan perubahan pada variabel utama yang Anda pelajari. Nilai R^2 yang lebih tinggi berarti model lebih baik dalam menjelaskan perubahan ini. Misalnya, jika *turnover intention* memiliki nilai R^2 sebesar 0,65, model dapat menjelaskan 65% perubahan dalam *turnover intention*.

2. *Path Coefficients*

Koefisien jalur menunjukkan kekuatan antar hubungan variabel. Misalnya, koefisien jalur yang negatif antara *job embeddedness* dan *turnover intention* (-0.35) menunjukkan adanya hubungan negatif yang sedang.

3. *T-Statistics* dan *P-Values*

Bootstrapping menghasilkan nilai *t-statistics* dan *p-value* yang digunakan untuk menguji secara signifikansi hubungan antar variabel. Jika statistik-t lebih dari 1,96, nilai-p kurang dari 0,05. Jika ini terjadi, hubungan antara variabel dikatakan signifikan.

4. Indikator Mediasi

Pengujian mediasi akan dilihat apakah pengaruh antara *job embeddedness* dan *turnover intention* menjadi lebih kecil atau hilang setelah memasukkan kepuasan kerja sebagai mediasi. Jika pengaruh ini berkurang, maka disimpulkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam hubungan tersebut.

3.6.3.3. Interpretasi Hasil

Setelah seluruh analisis dilakukan, hasilnya akan digunakan untuk menguji hipotesis dan memberikan kesimpulan dari penelitian ini. Berikut hal-hals yang perlu diperhatikan:

1. Pengaruh Langsung

Keterikatan kerja dan stres kerja dapat dipelajari untuk melihat bagaimana keduanya memengaruhi keinginan untuk keluar dari perusahaan. Jika keterikatan kerja memiliki efek negatif yang kuat, artinya ketika karyawan memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik, mereka cenderung tidak ingin meninggalkan perusahaan..

2. Peran Mediasi Kepuasan Kerja

Jika *job embeddedness* berpengaruh terhadap turunnya tingkat *turnover intention* setelah kepuasan kerja dimasukkan, maka hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel mediasi memiliki fungsi yang penting dalam hubungan tersebut.

3. Evaluasi Model Secara Keseluruhan

Melalui evaluasi terhadap R^2 , *path coefficients*, dan hasil *bootstrapping*, dapat disimpulkan seberapa baik model ini menggambarkan fenomena yang diteliti dan seberapa signifikan hubungan antar variabel dalam model.