

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Hardani et al., (2020) pendekatan ini merupakan metode ilmiah yang mengandalkan angka dan analisis statistik untuk menggambarkan hubungan antar variabel. Penelitian ini bersifat asosiatif, yaitu bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (perilaku polikronik dan lingkungan kerja), variabel median (stres kerja), variabel moderasi (kompensasi), dan variabel terikat (keinginan keluar kerja). Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert dan dianalisis menggunakan statistik inferensial. Metode analisis yang digunakan adalah *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), yang sesuai untuk penelitian eksploratif, jumlah sampel relatif kecil, dan tidak mengharuskan data berdistribusi normal (Hair et al., 2021).

3.2 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja pada agensi kreatif digital di wilayah Jabodetabek. Fokus penelitian adalah untuk menilai pengaruh perilaku polikronik dan lingkungan kerja terhadap keinginan keluar kerja, serta melihat peran kompensasi sebagai variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut.

3.3 Populasi

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan tetap yang bekerja di agensi kreatif digital di wilayah Jabodetabek. Pemilihan populasi ini didasarkan pada karakteristik industri kreatif yang memiliki dinamika kerja tinggi, sehingga dinilai relevan untuk diteliti dalam konteks intensi keluar kerja.

3.4 Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan kriteria pekerja:

1. Merupakan pekerja agensi kreatif digital
2. Berusia 18–59 tahun

3. Memiliki masa kerja minimal 3 bulan pada agensi kreatif digital di wilayah Jabodetabek.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini mengacu pada pendekatan yang disarankan oleh Hair et al. (2021), yang menyatakan bahwa jumlah sampel yang memadai untuk analisis PLS-SEM bergantung pada kompleksitas model dan jumlah indikator yang digunakan. Sebagai panduan umum, Hair et al. (2021) menyebutkan bahwa minimal dibutuhkan 5 hingga 10 kali jumlah indikator yang dianalisis, dan sebaiknya jumlah sampel mencapai 100 responden atau lebih untuk menjaga tingkat kekuatan statistik (*power*) sebesar 0.80.

Pada penelitian ini, terdapat total 18 indikator, sehingga jumlah minimum sampel yang disarankan adalah 90 responden (18×5). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 159 orang, yang dianggap memadai dan representatif untuk menghasilkan estimasi model yang stabil dan akurat (Hair et al, 2021).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan *Jot Form*, yang disebarluaskan melalui media sosial. Metode ini termasuk dalam teknik pengumpulan data primer, yaitu memperoleh data langsung dari pekerja (Hardani et al., 2020). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert 5 poin:

Tabel 3 . 1 Skala Likert

Jawaban	Nilai
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Hardani, 2020

3.6 Definisi Operasional

Definisi operasional digunakan untuk menggambarkan setiap variabel dalam bentuk indikator yang dapat diukur. Tujuannya adalah untuk menghindari makna ganda dan menyederhanakan proses pengumpulan data (Hardani et al., 2020). Variabel-variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

Tabel 3 . 2 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran	Skala Ukur
Perilaku Polikronik (X1)	Sistem nilai dan perilaku yang memengaruhi cara seseorang mengatur waktu dan berinteraksi dalam organisasi, ditandai dengan kemampuan mengelola berbagai tugas secara simultan (Andriani et al., 2021)	1. Preferensi <i>multitasking</i>	1. Saya merasa nyaman melakukan dua atau lebih kegiatan dalam satu waktu	Likert 1-5
		2. Fleksibilitas terhadap waktu	2. Saya merasa lebih efisien ketika melakukan dua atau lebih kegiatan dalam satu waktu	
		3. Toleransi terhadap gangguan	3. Saya bisa tetap fokus dalam bekerja ketika ada beberapa interupsi yang saya terima	
		4. Kemampuan berpindah tugas secara efisien	4. Saya merasa nyaman ketika berpindah dari satu kegiatan ke kegiatan lain	

Lingkungan Kerja (X2)	Kondisi fisik, sosial, dan organisasi tempat pekerjaan dilakukan yang secara langsung memengaruhi perilaku, sikap, serta kesejahteraan individu (Reif <i>et al.</i> , 2021)	1. Lingkungan Fisik	1. Peralatan yang disediakan kantor cukup menunjang kebutuhan saya dalam bekerja	Likert 1-5
		2. Lingkungan Digital	2. Aset digital perusahaan memungkinkan untuk melakukan tugas secara efisien terlepas dari lokasinya	
		3. Lingkungan Organisasi	3. Budaya organisasi kami memungkinkan membentuk kerja sama yang lancar	
Stres Kerja (Z)	Kondisi fisik, mental, dan emosional yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki individu (Simon, 2023)	1. Stresor Fisik (<i>Physical Stressors</i>)	1. Saya merasa kurang nyaman ketika berada di tempat kerja	Likert 1-5
		2. Stresor Individu (<i>Individual Stressors</i>)	2. Pekerjaan yang diberikan membuat saya kelelahan secara mental	

		3. Stresor Kelompok (<i>Group Stressors</i>)	3. Saya bekerja dengan lebih dari satu kelompok yang beroperasi dengan cara yang sangat berbeda	
		4. Stresor Organisasi (<i>Organizational Stressors</i>)	4. Saya tidak mengetahui dengan jelas tanggung jawab saya	
Kompensasi (M)	Seluruh bentuk pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas waktu, upaya, dan keahlian yang telah dicurahkan (Wiley & Sons, 2021)	1. Kompensasi Finansial Langsung	1. Gaji saya sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan	Likert 1-5
		2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung	2. Tunjangan yang saya terima memuaskan	
		3. Pengembangan Karier	3. Saya merasa memiliki peluang untuk berkarier di tempat saya bekerja	
		4. Kenyamanan	Saya merasa kebutuhan hidup saya sudah terjamin	

Keinginan Keluar Kerja (Y)	Niat atau kecenderungan seorang karyawan untuk secara sadar mempertimbangkan pengunduran diri dari pekerjaannya saat ini (Keswin, 2024)	1. Kehilangan Koneksi Emosional dengan Organisasi	1. Saya merasa kehilangan motivasi untuk bekerja di perusahaan ini	Likert 1-5
			2. Saya sudah mulai mencari pekerjaan baru	
		2. Tidak sesuai dengan Realitas Pekerjaan	3. Apa yang saya jalani dalam pekerjaan berbeda dari ekspektasi saya	
		3. Kurangnya Fleksibilitas	4. Saya merasa kurangnya diberikan kesempatan untuk menyeimbangkan kebutuhan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi	

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2025

3.7 Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan pendekatan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak Smart PLS 4. Menurut (Hair et al., 2021), PLS-SEM sesuai digunakan dalam penelitian yang bersifat eksplanatori dan prediktif, terutama ketika model penelitian cukup kompleks dan jumlah sampel relatif kecil. Pendekatan ini memungkinkan peneliti

untuk mengestimasi hubungan antara konstruk laten dan indikatornya, serta hubungan antar konstruk secara bersamaan.

3.8 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menyajikan gambaran umum mengenai karakteristik pekerja serta nilai-nilai pada setiap variabel penelitian. Statistik yang digunakan mencakup rata-rata (mean), standar deviasi, dan distribusi frekuensi.

3.9 Statistik Inferensial

Statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Tujuan dari statistik ini adalah untuk membuat generalisasi atau kesimpulan mengenai populasi berdasarkan data yang diperoleh dari sampel (Hardani et al., 2020).

3.10 Uji Measurement Model (Outer Model)

Model pengukuran (*Measurement Model*) digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk laten melalui indikator-indikator reflektif. Aspek-aspek yang diuji meliputi loading faktor, Average Variance Extracted (AVE), dan *Composite Reliability* (CR).

Hair et al. (2021) menyatakan bahwa nilai loading ideal adalah ≥ 0.708 karena menunjukkan bahwa indikator mampu menjelaskan setidaknya 50% varians konstruk. Namun, untuk penelitian eksploratori, indikator dengan nilai loading antara 0.60–0.70 masih dapat diterima selama tidak menurunkan nilai AVE dan reliabilitas konstruk secara keseluruhan. Indikator dengan nilai loading di bawah 0.60 hanya dipertahankan jika penghapusannya justru mengurangi kualitas model pengukuran.

Nilai AVE sebesar ≥ 0.50 digunakan sebagai tolok ukur validitas konvergen, yang menunjukkan bahwa konstruk tersebut mampu menjelaskan lebih dari setengah varians indikatornya. Sementara itu, nilai *Composite Reliability* (CR) sebesar ≥ 0.70 menunjukkan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas internal yang memadai.

3.11 Uji Structural Model (*Inner Model*)

Inner Model digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara konstruk dalam model. Uji ini mencakup:

Nilai R^2 (R-Square): Nilai ini digunakan untuk menunjukkan seberapa besar variansi dari konstruk dependen yang dapat dijelaskan oleh konstruk independen. R^2 yang lebih tinggi menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang baik. Dalam interpretasi umum:

R^2 sebesar 0.75 dianggap substansial,

R^2 sebesar 0.50 dianggap moderat,

R^2 sebesar 0.25 dianggap lemah

Nilai f^2 (Effect Size): f^2 digunakan untuk mengukur kekuatan pengaruh dari konstruk independen terhadap konstruk dependen. Interpretasi nilai f^2 adalah:

$f^2 > 0.02$ menunjukkan pengaruh kecil,

$f^2 > 0.15$ menunjukkan pengaruh sedang,

$f^2 > 0.35$ menunjukkan pengaruh besar

3.12 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik bootstrapping yang melibatkan 5.000 subsample. Keputusan terhadap penerimaan atau penolakan hipotesis didasarkan pada nilai *t-statistic* dan *p-value*. Suatu hipotesis dianggap signifikan jika nilai *t-statistic* > 1.96 dan *p-value* < 0.05 .

Hipotesis yang diuji meliputi:

H1: Perilaku Polikronik berpengaruh terhadap Stres Kerja.

Ho: Perilaku Polikronik tidak berpengaruh terhadap Stres Kerja.

H_a: Perilaku Polikronik berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja.

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja.

Ho: Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Stres Kerja.

H_a: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja.

H3: Stres Kerja berpengaruh terhadap Keinginan Keluar Pekerjaan.

Ho: Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Keinginan Keluar Pekerjaan.

H_a: Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Keinginan Keluar Pekerjaan.

H4: Perilaku Polikronik berpengaruh terhadap Keinginan Keluar Pekerjaan.

H₀: Perilaku Polikronik tidak berpengaruh terhadap Keinginan Keluar Pekerjaan.

H_a: Perilaku Polikronik berpengaruh signifikan terhadap Keinginan Keluar Pekerjaan.

H5: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Keinginan Keluar Pekerjaan.

H₀: Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Keinginan Keluar Pekerjaan.

H_a: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Keinginan Keluar Kerja.

H6: Pengaruh Perilaku Polikronik terhadap Keinginan Keluar Pekerjaan melalui Stres Kerja.

H₀: Perilaku Polikronik tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap Keinginan Keluar Pekerjaan melalui Stres Kerja.

H_a: Perilaku Polikronik berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap Keinginan Keluar Pekerjaan melalui Stres Kerja.

H7: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keinginan Keluar Pekerjaan melalui Stres Kerja.

H₀: Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap Keinginan Keluar Pekerjaan melalui Stres Kerja.

H_a: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap Keinginan Keluar Pekerjaan melalui Stres Kerja.

H8: Kompensasi memoderasi hubungan antara Stres Kerja terhadap Keinginan Keluar Pekerjaan.

H₀: Kompensasi tidak memoderasi hubungan antara Stres Kerja terhadap Keinginan Keluar Pekerjaan.

H_a: Kompensasi secara signifikan memoderasi hubungan antara Stres Kerja terhadap Keinginan Keluar Pekerjaan.

H9: Pengaruh Kompensasi terhadap Keinginan Keluar Pekerjaan

H₀: Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Keinginan Keluar Pekerjaan.

H_a: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Keinginan Keluar Pekerjaan.