

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini ditujukan atau berfokus kepada karyawan Generasi Z yang bekerja di Jakarta. Alasan pemilihan Generasi Z sebagai subjek penelitian adalah karena data latar belakang menunjukkan bahwa karyawan Generasi Z cenderung menunjukkan tingkat loyalitas yang lebih rendah terhadap perusahaan, dan saat ini, mereka mulai menjadi mayoritas di dunia kerja.

3.2 Desain Penelitian

Sebelum memulai penelitian, disusunlah rencana penelitian yang komprehensif. Rencana ini merinci langkah-langkah yang akan diambil untuk mengumpulkan data dan mengatasi masalah yang mungkin timbul. Dengan desain penelitian yang telah disusun, penulis dapat mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan dengan cara mendapatkan, mengukur, dan menganalisis data secara terstruktur (Malhotra et al., 2017)

3.2.1 Metode Penelitian

Menurut Zikmund et al. (2013) terdapat dua metode penelitian, diantaranya sebagai berikut:

1. *Quantitative Research*

Metode penelitian yang menggunakan analisis dan pengukuran berbasis numerik dalam proses pengumpulan dan analisis data.

2. *Qualitative Research*

Penelitian yang melakukan interpretasi terhadap fenomena yang ada untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang makna dan signifikansinya, tanpa mengandalkan penggunaan pengukuran numerik.

Dikarenakan pengumpulan data penelitian untuk studi ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan karena hasilnya akan diukur dan dievaluasi

menggunakan metode analisis kuantitatif, maka penulis memilih untuk menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif.

3.2.2 Data Penelitian

Menurut Malhotra et al. (2017) terdapat 2 jenis Data Penelitian, sebagai berikut:

1. Primer

Data primer adalah informasi yang diperoleh secara langsung oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian tertentu. Data ini dikumpulkan secara langsung dari sumbernya oleh peneliti dan tidak melalui sumber lain seperti publikasi atau dokumen sebelumnya.

2. Sekunder

Data sekunder merujuk kepada informasi yang telah terkumpul sebelumnya oleh individu atau organisasi untuk tujuan spesifik, dan kemudian digunakan kembali oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian yang berbeda. Data ini tidak dikumpulkan secara khusus untuk proyek penelitian saat ini, melainkan telah ada sebelumnya untuk keperluan lain.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data primer maupun sekunder. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada Generasi Z yang bekerja di Jakarta. Selain itu, penulis juga menggunakan data sekunder dengan mengambil kutipan atau merujuk pada artikel, jurnal, dan buku penelitian dari berbagai sumber lain yang relevan dengan topik penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2021), mendefinisikan populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik khusus yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan

diambil kesimpulannya. Populasi yang digunakan adalah Generasi Z yang bekerja di Jakarta.

3.3.2 Kerangka Sampel

Malhotra (2009) mendefinisikan kerangka sampling mengacu pada siapa saja yang dapat menjadi responden yang dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan yang dibutuhkan dalam penelitian. Contohnya adalah buku telepon, daftar email, dan database perusahaan. Dalam penelitian ini, tidak ada kerangka sampel yang tersedia karena peneliti tidak memiliki data anggota populasi penelitian.

3.3.3 Sampel

Malhotra et al. (2017) membagi 2 bagian teknik pengambilan sampling, yaitu *Probability Sampling* dan *Non-Probability Sampling*. Berikut penjelasan dari kedua teknik tersebut:

1. *Probability Sampling*

Probability sampling adalah metode pemilihan sampel di mana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel penelitian. Dengan menggunakan teknik ini, semua unit dalam populasi memiliki probabilitas yang sama untuk dipilih sebagai sampel, sehingga mengurangi kemungkinan terjadinya bias dalam penelitian.

2. *Non-Probability Sampling*

Non-Probability sampling adalah metode yang berbeda dengan probability sampling, dimana setiap orang yang terpilih menjadi sampel penelitian tidak memiliki peluang yang sama antara satu sama lain.

Menurut Sugiyono (2016) terdapat empat jenis non-probability sampling, yaitu:

1. *Convenience sampling*

Teknik pengambilan sampel yang umum digunakan adalah dengan memilih subjek yang mudah diakses dan tersedia di lokasi dan waktu yang dapat dijangkau oleh peneliti.

2. *Quota sampling*

Teknik pengambilan sampel dapat dilakukan dengan membagi populasi menjadi beberapa kelompok atau kuota berdasarkan karakteristik tertentu, lalu mengambil sampel dari setiap kelompok menggunakan metode convenience sampling.

3. *Judgement sampling*

Pengambilan sampel dengan metode yang disengaja memilih sampel berdasarkan kriteria yang sesuai dengan tujuan penelitian.

4. *Snowball sampling*

Teknik pengambilan sampel bisa dilakukan dengan meminta responden yang telah diambil sebagai sampel untuk merekomendasikan orang lain yang juga memenuhi kriteria penelitian, sehingga dapat digunakan sebagai sampel penelitian.

Penulis memilih teknik judgement sampling dari empat metode non probability sampling karena penulis memilih sampel berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, seperti Generasi Z yang bekerja di Jakarta. Penulis tidak dapat menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian karena faktor-faktor tersebut.

3.3.4 Ukuran Sampel

Menurut Hair et al (2021) Salah satu aturan praktis yang umum adalah aturan 10 kali, yang menyarankan ukuran sampel minimal harus 10 kali lebih besar dari jumlah maksimum panah yang menunjuk ke satu konstruk dalam model jalur PLS. Meskipun aturan ini memberikan panduan kasar, ukuran sampel minimum harus mempertimbangkan kekuatan statistik dari estimasi. Untuk menilai kekuatan statistik, peneliti dapat menggunakan tabel kekuatan Cohen (1992) atau analisis kekuatan menggunakan program seperti G*Power.

P_{min}	Significance level		
	1%	5%	10%
0.05–0.1	1,004	619	451
0.11–0.2	251	155	113
0.21–0.3	112	69	51
0.31–0.4	63	39	29
0.41–0.5	41	25	19

Gambar 3. 1 Minimum Sample Sizes for Different Levels of Minimum

Sumber: Hair et al 2021

Berdasarkan gambar 3.1 dan kajian penelitian terdahulu. Sebelum mengukur jumlah sampel minimum, ada dua cara untuk menentukan nilai p_{min} yaitu dengan melihat nilai tersebut dari penelitian terdahulu atau bisa mempertimbangkan batas atas rentang efek sebagai referensi karena metode ini agak konservatif. Penulis menggunakan cara dengan melihat nilai p_{min} pada penelitian terdahulu dengan nilai p_{min} sebesar 0.38 dan ingin membuat pengaruh tersebut signifikan pada level 5%. Maka penulis membutuhkan sample minimum sebesar 39. Pada penelitian ini, penulis telah mengumpulkan sample sebesar 165.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016) tahapan pengumpulan data merupakan langkah yang krusial dan strategis dalam penelitian, karena memiliki tujuan utama untuk memperoleh data yang diperlukan. Dari penjelasan yang telah diberikan, dapat disimpulkan bahwa berbagai teknik pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner melibatkan pemberian sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden, yang kemudian dijawab oleh mereka. Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner dalam format *Google Forms* kepada Generasi Z yang sedang

bekerja di Jakarta. Metode ini menggunakan skala pengukuran Likert dengan rentang nilai dari 1 hingga 5 dalam kuesioner sebagai cara untuk mengumpulkan data.

Penulis menggunakan skala pengukuran likert dengan rentang skala 1 hingga 5 pada variabel *Empowerment*, *Psychological contract*, *Employee engagement*, dan *Turnover intention* dalam penelitian ini. Dalam skala tersebut, nilai 1 menandakan ketidaksetujuan yang sangat kuat dari responden terhadap pernyataan yang diajukan oleh peneliti, sementara nilai 5 menunjukkan persetujuan yang kuat dari responden terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 3. 1 Skala Pengukuran Likert

Keterangan		Skala
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

2. Wawancara

Peneliti juga menggunakan teknik pengumpulan data melalui *in depth interview*. Menurut Ghozali (2018) *in depth interview* merupakan metode wawancara yang dilakukan secara detail dan mendalam. Tujuan dari teknik ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam dan terperinci dari responden mengenai pengalaman atau pandangan mereka terkait suatu topik atau fenomena yang diteliti. *In depth interview* dapat dilakukan secara langsung maupun melalui telepon, dan umumnya dilakukan oleh peneliti yang sudah terlatih dalam melakukan wawancara yang efektif dan efisien. Dalam penelitian ini, penulis melakukan

wawancara dengan 10 responden untuk memperkuat data-data yang berkaitan dengan latar belakang penelitian.

3. Studi Kepustakaan

Menurut Ghozali (2018) studi kepustakaan merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang paling umum diterapkan dalam penelitian ilmiah. Teknik ini digunakan ketika peneliti ingin mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang topik penelitian yang telah dipelajari sebelumnya. Studi kepustakaan juga membantu dalam mengidentifikasi masalah dan isu-isu yang terkait dengan topik penelitian. Dalam konteks penelitian ini, peneliti mengumpulkan literatur dari berbagai sumber, termasuk buku, artikel, jurnal, dan sumber informasi internet.

3.5 Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini memfokuskan pada tiga jenis variabel, yaitu variabel *Independent*/Eksogen (variabel bebas), variabel *Dependent*/Endogen (variabel terikat).

3.5.1 Independent Variabel

Variabel *Independent* penelitian ini adalah variabel yang memiliki potensi untuk mempengaruhi variabel *dependent*, seperti yang dijelaskan oleh (Zikmund et al., 2013). Dalam penelitian ini, ada dua variabel *Independent* yang diteliti, yaitu *Empowerment* dan *Psychological Contract*.

1. *Empowerment* menurut Saleem et al. (2019) menyebutkan *employee empowerment* adalah proses motivasi yang diwujudkan dalam perasaan dan terdiri dari empat pemahaman universal: pekerjaan yang bermakna, kompetensi, penentuan nasib sendiri dan dampak. Variabel *empowerment* dinilai dalam penelitian ini dengan menggunakan skala Likert dengan rentang 1 sampai 5. Angka 1 pada skala ini menunjukkan tingkat *empowerment* karyawan yang rendah terhadap perusahaan, sedangkan angka 5 menunjukkan tingkat *empowerment* karyawan yang tinggi terhadap perusahaan.

2. *Psychological Contract* menurut Haque et al. (2016) persepsi seseorang

mengenai keyakinannya terhadap janji yang diberikan oleh kedua belah pihak dapat mempengaruhi hal tersebut. Semua orang memiliki keterbatasan dalam mengolah stimulus atau informasi yang diterima oleh otak mereka, yaitu dalam proses kognitif. Variabel *Psychological Contract* dinilai dalam penelitian ini dengan menggunakan skala Likert dengan rentang 1 sampai 5. Angka 1 pada skala ini menunjukkan tingkat *Psychological Contract* karyawan yang rendah terhadap perusahaan, sedangkan angka 5 menunjukkan tingkat *Psychological Contract* karyawan yang tinggi terhadap perusahaan. *Employee engagement*.

3.5.2 Dependent Variabel

Sugiyono (2015) menjelaskan bahwa variabel terikat (*dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*). Dalam konteks ini, terdapat satu variabel terikat atau dependent, yaitu variabel *Turnover intention*, yang terkait dengan penelitian ini.

1. *Employee engagement* adalah perasaan emosional karyawan terhadap organisasi dan tindakan yang mereka ambil untuk memastikan organisasi berhasil. Karyawan yang sudah terikat terhadap perusahaan menunjukkan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus terhadap hasil menurut Allen, (dalam Sihombing, 2018). Variabel *Employee engagement* dinilai dalam penelitian ini dengan menggunakan skala Likert dengan rentang 1 sampai 5. Angka 1 pada skala ini menunjukkan tingkat *Employee engagement* karyawan yang rendah terhadap perusahaan, sedangkan angka 5 menunjukkan tingkat *Employee engagement* karyawan yang tinggi terhadap perusahaan.
2. *Turnover intention* merujuk pada kecenderungan atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan di tempat lain. Hal ini sering kali dipicu oleh faktor-faktor seperti ketidakpuasan terhadap pekerjaan atau lingkungan kerja yang tidak mendukung, yang dapat mengakibatkan penurunan produktivitas karyawan (Jaharuddin & Zainol,

2019). Variabel *Turnover intention* dinilai dalam penelitian ini dengan menggunakan skala Likert dengan rentang 1 sampai 5. Angka 1 pada skala ini menunjukkan tingkat *Turnover intention* karyawan yang rendah terhadap perusahaan, sedangkan angka 5 menunjukkan tingkat *Turnover intention* karyawan yang tinggi terhadap perusahaan

Tabel 3. 2 Operational Variabel

No	Research Variable	Definition	Measurement	Refrence	Scale Techniques
1	<i>Empowerment</i>	<i>Empowerment</i> adalah proses merancang strategi sumber daya manusia secara sadar dan dipertimbangkan untuk mendorong kemampuan terbaik dari karyawan (Khandekar & Sharma, 2005)	<p>Saya dapat mempengaruhi cara kerja yang dilakukan di departemen saya.</p> <p>Saya memiliki wewenang untuk mengambil keputusan di tempat kerja.</p> <p>Saya dapat mempengaruhi keputusan yang diambil di departemen saya.</p> <p>Saya memiliki keterampilan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.</p> <p>Saya memiliki kompetensi untuk bekerja secara efektif.</p> <p>Saya memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan saya dengan baik.</p> <p>Saya terinspirasi oleh tujuan organisasi.</p> <p>Saya antusias dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.</p> <p>Saya tertarik untuk bekerja dengan baik sebagai sebuah organisasi.</p>	(Menon, 2001)	Likert Scale 1 - 5

2	<i>Psychological Contract</i>	<i>Psychological Contract</i> merupakan pemahaman mengenai kepercayaan pekerja dengan majikan tentang hubungan yang membawa kepada pertukaran antara kedua-dua pihak tersebut (Golden dan Veiga, 2018).	<p>Saya bekerja hanya pada jam kerja yang ditetapkan dalam kontrak saya dan tidak lebih.</p> <p>Komitmen saya terhadap perusahaan tempat saya bekerja saat ini ditentukan oleh kontrak saya.</p> <p>Saya hanya melakukan apa yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.</p> <p>Saya berharap untuk dapat berkembang di perusahaan tempat saya bekerja saat ini.</p> <p>Saya merasa menjadi bagian dari perusahaan tempat saya bekerja saat ini.</p> <p>Saya berharap mendapatkan promosi di perusahaan tempat saya bekerja saat ini dengan pengabdian dan usaha yang panjang mencapai tujuan.</p>	(Bal & Kooij, 2011)	Likert Scale 1 - 5
3	<i>Employee Engagement</i>	<i>Employee engagement</i> merupakan ikatan emosional positif atau negatif yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan organisasi yang secara mendalam memengaruhi kemauan mereka untuk belajar dan berperforma di tempat kerja" (Sandhya & Sulphrey, 2019)	<p>Di tempat kerja, saya merasa penuh energi.</p> <p>Dalam pekerjaan saya, saya merasa kuat dan bersemangat.</p> <p>Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin pergi bekerja.</p> <p>Saya antusias dengan pekerjaan saya.</p> <p>Pekerjaan saya menginspirasi saya.</p> <p>Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.</p> <p>Saya merasa senang ketika saya bekerja secara intens.</p> <p>Ketika saya bekerja, saya melupakan semua hal lain di sekitar saya.</p>	(Schaufeli et al., 2006)	Likert Scale 1 - 5

			Saya mudah terbawa suasana ketika sedang bekerja.		
4	<i>Turnover Intention</i>	<i>Turnover Intention</i> adalah keputusan mental yang menjadi pandangan seseorang dalam kaitannya dengan pekerjaan untuk melanjutkan atau meninggalkan pekerjaan tersebut (Bothma & Roodt, 2013)	Saya berencana untuk meninggalkan pekerjaan saya saat ini untuk bekerja di perusahaan lain. Terkadang saya merasa terdorong untuk meninggalkan pekerjaan saya di perusahaan ini. Saya akan mencari pekerjaan lain di tahun depan. Dalam enam bulan ke depan, saya menilai keinginan saya untuk meninggalkan pekerjaan di perusahaan ini semakin tinggi. Saya akan meninggalkan perusahaan ini jika keadaan atau kondisi saat bekerja semakin buruk. Saya akan meninggalkan perusahaan saya jika saya mendapatkan kompensasi yang lebih baik dari perusahaan lain.	(Jung & Yoon, 2013)	Likert Scale 1 - 5

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas

Dalam Analisis PLS, validitas model diuji dengan menggunakan faktor loading atau outer loading. Sederhananya, faktor loading menunjukkan seberapa kuat hubungan antara indikator (variabel terukur) dan variabel laten (konsep abstrak) yang ingin diukur. Nilai outer loading yang tinggi menunjukkan bahwa indikator tersebut secara signifikan mewakili variabel laten. Semakin tinggi nilai outer loading, semakin baik indikator tersebut dalam mengukur variabel laten. Hair et al. (2017) menetapkan nilai minimal 0.70 untuk outer loading agar dianggap valid. Artinya, jika nilai outer loading

di bawah 0.70, maka indikator tersebut tidak cukup kuat untuk mengukur variabel laten dan perlu dipertimbangkan kembali untuk digunakan dalam model. Berikut beberapa interpretasi nilai outer loading:

1. 0.50 – 0.59: Lemah: Indikator masih dapat diterima, tetapi perlu dipertimbangkan penguatan atau penggantian indikator.
2. 0.60 – 0.69: Sedang: Indikator cukup baik, tetapi masih ada ruang untuk perbaikan.
3. 0.70 – 0.80: Baik: Indikator kuat dan merepresentasikan variabel laten dengan baik.
4. >0.80: Sangat Baik: Indikator sangat kuat dan sangat merepresentasikan variabel laten.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas dalam Analisis PLS menunjukkan konsistensi dan keandalan pengukuran variabel. Sederhananya, reliabilitas menunjukkan seberapa terpercaya hasil pengukuran yang diperoleh dari indikator-indikator yang digunakan. Analisis PLS menggunakan dua metode utama untuk menguji reliabilitas:

1. Cronbach's Alpha: Mengukur koefisien korelasi antar indikator. Nilai lebih tinggi menunjukkan konsistensi internal yang lebih baik.
2. Composite Reliability (CR): Mirip dengan Cronbach's Alpha, namun mempertimbangkan konvergensi validitas antar indikator. Nilai lebih tinggi menunjukkan keandalan dan konsistensi yang lebih baik.

Hair et al. (2017) menetapkan nilai minimum 0.70 untuk Cronbach's Alpha dan CR agar dianggap reliabel. Artinya, jika nilai di bawah 0.70, maka pengukuran variabel tersebut tidak cukup andal dan perlu dipertimbangkan kembali untuk digunakan dalam model. Berikut beberapa interpretasi nilai Cronbach's Alpha dan CR:

1. 0.50 – 0.59: Lemah: Reliabilitas rendah, perlu dipertimbangkan penguatan atau penggantian indikator.

2. 0.60 – 0.69: Cukup: Reliabilitas sedang, perlu dipertimbangkan penguatan indikator untuk meningkatkan reliabilitas.
3. 0.70 – 0.80: Baik: Reliabilitas cukup tinggi, pengukuran tergolong andal.
4. >0.80: Sangat Baik: Reliabilitas tinggi, pengukuran sangat andal.

3.6.3 Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen dalam Analisis PLS menunjukkan sejauh mana indikator (item pengukuran) secara bersama-sama mencerminkan dan mengukur variabel laten (konsep abstrak) yang dimaksud. Sederhananya, validitas konvergen memastikan bahwa semua indikator memang mengukur hal yang sama. Average Variance Extracted (AVE) digunakan untuk mengukur nilai validitas konvergen. AVE menunjukkan persentase varians dalam indikator yang dijelaskan oleh variabel laten.

Hair et al. (2017) menetapkan nilai minimum 0.50 untuk AVE agar dianggap memiliki validitas konvergen yang baik. Artinya, jika nilai AVE di bawah 0.50, maka indikator tidak cukup konvergen dengan variabel laten dan perlu dipertimbangkan kembali untuk digunakan dalam model. Berikut beberapa interpretasi nilai AVE:

1. < 0.30: Lemah: Validitas konvergen rendah, indikator tidak cukup merepresentasikan variabel laten.
2. 0.30 – 0.49: Sedang: Validitas konvergen perlu diperbaiki, pertimbangkan penguatan indikator atau penggantian indikator yang kurang berkontribusi.
3. 0.50 – 0.70: Baik: Validitas konvergen cukup baik, indikator cukup merepresentasikan variabel laten.
4. > 0.70: Sangat Baik: Validitas konvergen tinggi, indikator sangat merepresentasikan variabel laten.

3.6.4 Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan dalam Analisis PLS memastikan bahwa variabel laten (konsep abstrak) yang Anda ukur memang berbeda dan tidak saling

tumpang tindih satu sama lain. Sederhananya, validitas diskriminan memastikan bahwa setiap variabel laten mengukur sesuatu yang unik dan tidak dapat dijelaskan oleh variabel laten lainnya. Yamin (2023) menjelaskan bahwa validitas diskriminan harus dibuktikan secara empiris melalui pengujian statistik. Berikut beberapa metode yang umum digunakan:

1. Nilai Cross Loading:

- Nilai cross loading menunjukkan korelasi antara indikator dengan variabel laten lainnya.
- Validitas diskriminan terpenuhi jika nilai cross loading lebih kecil daripada nilai outer loading (faktor loading) untuk indikator yang sama pada variabel latennya sendiri.

2. Kriteria Fornell-Lacker:

- Kriteria ini menyatakan bahwa nilai akar AVE (Average Variance Extracted) harus lebih besar daripada nilai korelasi antar variabel laten.
- Validitas diskriminan terpenuhi jika persyaratan ini terpenuhi untuk semua pasangan variabel laten.

3. HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio):

- HTMT mengukur rasio antara korelasi heterotrait (korelasi antar variabel laten) dengan akar dari perkalian geometris monotrait (korelasi rata-rata indikator dalam variabel laten yang sama).
- Validitas diskriminan terpenuhi jika nilai HTMT kurang dari 0.90 untuk semua pasangan variabel laten.

3.7 Model Struktural

3.7.1 Uji Multikolinear

Dalam evaluasi Model Struktural, fokusnya adalah pada pengujian hipotesis tentang pengaruh antara variabel dalam penelitian. Evaluasi model struktural dilakukan dalam empat tahap. Tahap pertama melibatkan pemeriksaan adanya multikolinieritas antara variabel dengan mengukur inner VIF (Variance Inflated Factor). Jika nilai VIF kurang dari 5, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas antar variabel,

3.7.2 Uji Hipotesis

Tahap kedua dalam evaluasi model struktural melibatkan pengujian hipotesis antara variabel dengan melihat nilai statistik t yang dihitung. Jika nilai t-statistik lebih besar dari 1.96 dan nilai p-value hasil pengujian kurang dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel tersebut. Selain itu, hasil dan selang kepercayaan 95% dari estimasi parameter koefisien jalur juga perlu dilaporkan, sesuai dengan panduan yang diberikan oleh (Hair et al., 2017). Tahap ketiga dalam evaluasi model struktural adalah menguji F square, yang mengukur pengaruh variabel secara langsung pada tingkat struktural. Nilai F square dapat diklasifikasikan sebagai rendah jika kurang dari 0.02, moderat jika antara 0.02 hingga 0.15, dan tinggi jika lebih dari 0.35, berdasarkan panduan yang diberikan oleh (Hair, Hult, et al., 2021).

3.8 Evaluasi Kecocokan Model

Analisis PLS adalah sebuah metode analisis Structural Equation Modeling (SEM) yang difokuskan pada pengujian model teori dengan penekanan pada kemampuan prediksi. Oleh karena itu, beberapa metrik telah dikembangkan untuk menentukan apakah model dapat diterima, termasuk nilai R square, Q square, SRMR, PLS Predict, dan Goodness of Fit Index, sebagaimana dijelaskan oleh (Hair et al., 2017).

3.8.1 R Square

Nilai R Square dalam Analisis PLS menunjukkan seberapa besar variabel dependen (endogen) dalam model dapat dijelaskan oleh variabel independen (eksogen) dan/atau variabel dependen lain (endogen) dalam model. Chin (1998) memberikan interpretasi kualitatif untuk nilai R Square sebagai berikut:

1. 0.19: Rendah: Variabel independen dan/atau dependen lain hanya menjelaskan sedikit varians dalam variabel dependen. Model belum cukup baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel.

2. 0.33: Moderat: Variabel independen dan/atau dependen lain menjelaskan sebagian varians dalam variabel dependen. Model cukup baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel.
3. 0.66: Tinggi: Variabel independen dan/atau dependen lain menjelaskan sebagian besar varians dalam variabel dependen. Model sangat baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel.

3.8.2 Q Square

Q Square dalam Analisis PLS merupakan ukuran yang menunjukkan kemampuan model dalam memprediksi nilai baru untuk variabel dependen (endogen). Nilai Q Square di atas 0 menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif. Artinya, perubahan dalam variabel independen (eksogen) dan/atau variabel dependen lain (endogen) akan menyebabkan perubahan pada variabel dependen yang dapat diprediksi oleh model. Hair (2019) memberikan interpretasi kualitatif untuk nilai Q Square sebagai berikut:

1. 0.00: Rendah: Model tidak memiliki kemampuan prediktif yang baik.
2. 0.25: Moderat: Model memiliki kemampuan prediktif yang cukup baik.
3. 0.50: Tinggi: Model memiliki kemampuan prediktif yang sangat baik.

Nilai Q Square diperoleh melalui proses blindfolding procedure, di mana sebagian data disembunyikan dan kemudian diprediksi oleh model. Perbandingan antara nilai prediksi dan nilai data yang sebenarnya digunakan untuk menghitung Q Square.

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A