

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

Penelitian ini memusatkan perhatian pada karyawan Generasi Z yang aktif di wilayah Jakarta. Pemilihan Generasi Z sebagai fokus penelitian didasarkan pada data yang menunjukkan kecenderungan kurangnya loyalitas karyawan Generasi Z terhadap perusahaan, sementara mereka kini semakin mendominasi dalam lingkungan kerja.

#### **3.2 Desain Penelitian**

##### **3.2.1 Metode Penelitian**

(Zikmund et al., 2013) mengidentifikasi dua pendekatan utama dalam penelitian, yakni Quantitative Research yang memanfaatkan analisis dan pengukuran angka untuk mengumpulkan dan menganalisis data, dan Qualitative Research yang menggali makna dan pemahaman fenomena tanpa menggunakan pengukuran angka. Selain itu, mereka juga mengelompokkan jenis penelitian menjadi tiga kategori yaitu :

1. Exploratory Research merupakan metode yang digunakan untuk mengeksplorasi situasi yang ambigu dan mengenali potensi peluang dalam konteks bisnis. Fokusnya bukanlah untuk memberikan bukti pasti untuk tindakan tertentu, tetapi lebih untuk memberikan panduan dan memperkaya penelitian lebih lanjut.
2. Descriptive Research menggunakan pendekatan deskriptif dalam mendeskripsikan objek, kelompok, individu, dan lingkungan tertentu dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan dasar seperti siapa, apa, kapan, di mana, dan bagaimana. Metode ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih lengkap dan detail mengenai subjek yang diteliti.
3. Casual Research adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara suatu peristiwa atau tindakan

dengan hasil atau akibat yang terjadi. Melalui pendekatan ini, peneliti berusaha untuk memahami bagaimana suatu peristiwa atau tindakan dapat memengaruhi hasil atau akibat tertentu secara langsung.

Dalam penelitian ini, informasi akan diperoleh melalui penggunaan kuesioner dan kemudian dianalisis menggunakan metode analisis kuantitatif. Karena itu, peneliti memilih untuk menerapkan pendekatan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian Descriptive Research. Pendekatan ini dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memberikan penjelasan rinci tentang perilaku karyawan Generasi Z yang bekerja di Jakarta. Sehingga, data yang akan dikumpulkan akan berupa deskripsi atau gambaran yang mendetail tentang objek penelitian atau fenomena yang diamati.

### **3.2.2 Data Penelitian**

Menurut (Malhotra et al., 2017), terdapat dua jenis Data Penelitian, yakni:

1. Primer: Data primer merujuk pada informasi yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian tertentu. Data ini diperoleh secara langsung dari sumbernya oleh peneliti dan tidak melalui sumber lain seperti publikasi atau dokumen yang sudah ada sebelumnya.
2. Sekunder: Data sekunder merujuk pada informasi yang telah dikumpulkan sebelumnya oleh individu atau organisasi untuk keperluan tertentu, dan kemudian digunakan kembali oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian yang berbeda. Data ini tidak dikumpulkan secara khusus untuk penelitian yang sedang dilakukan, tetapi telah ada sebelumnya untuk tujuan lain.

Dalam penelitian ini, penulis memanfaatkan data primer dengan mengedarkan kuesioner kepada Generasi Z yang aktif bekerja di Jakarta. Selain itu, data sekunder juga digunakan dengan merujuk pada kutipan atau artikel, jurnal, dan literatur penelitian lainnya dari sumber yang relevan dengan subjek penelitian.

### 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.3.1 Populasi

Zikmund et al. (2013) menyoroti kebutuhan untuk secara awal menetapkan populasi yang akan dituju saat mengambil sampel untuk memastikan identifikasi yang akurat terhadap sumber dan data yang dikumpulkan. Dalam penelitian ini, penulis berencana untuk mengambil karyawan Generasi Z yang bekerja di Jakarta sebagai target populasi.

#### 3.3.2 Sampel

Menurut Malhotra et al. (2017), terdapat dua jenis teknik pengambilan sampling, yaitu Probability Sampling dan Non-Probability Sampling. Berikut adalah penjelasan dari kedua teknik tersebut:

1. *probability sampling, probability sampling* adalah metode pengambilan sampel di mana setiap anggota dari populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel penelitian. Dalam teknik ini, semua unit dalam populasi memiliki probabilitas yang setara untuk dipilih sebagai sampel, sehingga mengurangi potensi bias dalam penelitian.

2. *non-probability Sampling, non-probability Sampling* adalah metode pengambilan sampel di mana setiap individu yang dipilih sebagai sampel penelitian tidak memiliki peluang yang sama untuk dipilih. Dalam teknik ini, tidak ada jaminan bahwa setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang setara untuk menjadi sampel, sehingga membedakannya dari Probability Sampling.

Menurut (Sugiyono, 2016) mengidentifikasi empat tipe non probabiliti sampling yaitu:

1. Convenience sampling merupakan teknik umum dalam pengambilan sampel yang melibatkan pemilihan subjek yang mudah diakses dan tersedia di tempat dan waktu yang mudah dijangkau oleh peneliti.

2. Quota sampling melibatkan pembagian populasi menjadi kelompok atau kuota berdasarkan karakteristik tertentu, di mana setiap kelompok kemudian diambil sampelnya menggunakan metode convenience sampling.
3. Judgement sampling adalah metode pengambilan sampel yang dilakukan dengan sengaja memilih sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian.
4. Snowball sampling merupakan teknik di mana responden yang sudah menjadi sampel diminta untuk merekomendasikan orang lain yang juga memenuhi kriteria penelitian, sehingga membentuk jaringan sampel yang memperluas cakupan penelitian.

Penulis memilih untuk menggunakan dua teknik pengambilan sampel yang berbeda, yaitu judgement sampling dan probability sampling. Penggunaan judgement sampling didasarkan pada pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu, seperti Generasi Z yang bekerja di Jakarta, karena tidak semua individu dalam populasi memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Sementara itu, penggunaan probability sampling dipilih untuk memastikan representativitas sampel, di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel, sehingga mengurangi bias dalam penelitian. Kombinasi dari kedua teknik ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif dan akurat tentang hubungan antara variabel yang sedang diteliti.

### **3.3.3 Ukuran Sampel**

Menurut (Malhotra, 2012), ukuran sampel mengacu pada jumlah elemen yang akan diambil dari populasi untuk dimasukkan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, penulis memilih untuk menggunakan rumus yang dikembangkan oleh (Joseph F. Hair Jr et al., 2010) untuk menentukan ukuran sampel karena tidak ada informasi pasti mengenai ukuran populasi yang akan digunakan. Hair et al. (2010) menyarankan bahwa ukuran sampel minimum sebaiknya mencakup 5-10 kali jumlah indikator yang digunakan. Dengan

jumlah indikator sebanyak 32, maka jumlah sampel minimum yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah  $5 \times 32 = 160$ . Oleh karena itu, berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus Hair, jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini minimal adalah 160 responden dari Generasi Z yang bekerja di Jakarta.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Zikmund et al. (2013) mengidentifikasi dua teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data. Yaitu :

1. Observation Research merupakan suatu proses sistematis dalam mencatat pola perilaku objek atau kejadian. Metode ini tidak melibatkan interaksi atau wawancara dengan responden, melainkan mengandalkan informasi, rekaman, atau sistem.
2. Survey Research adalah teknik pengumpulan data primer yang menggunakan orang sebagai responden untuk menjawab pertanyaan yang telah ditentukan. Respon dari responden dapat berupa jawaban tertulis melalui kuesioner atau lisan melalui wawancara.

Penulis memutuskan untuk menggunakan pendekatan survei research dalam mengumpulkan data untuk penelitian ini. Pendekatan ini dilaksanakan dengan mendistribusikan kuesioner tertulis kepada karyawan Generasi Z yang bekerja di Jakarta.

### **3.5 Operasionalisasi Variabel**

Penelitian ini berfokus pada dua jenis variabel, yaitu variabel independent (variabel bebas) dan variabel dependent (variabel terikat).

#### **3.5.1 Independent Variable**

Menurut Zikmund et al. (2013), variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel yang memiliki potensi untuk memengaruhi variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, satu variabel independen yang diteliti adalah *Employee Engagement*.

### 1. *Employee Engagement*

*Employee Engagement* telah menjadi istilah yang sangat populer dan banyak digunakan (Robinson et al., 2004). Namun, sebagian besar dari apa yang telah ditulis tentang *Employee Engagement* dapat ditemukan dalam jurnal praktisi di mana hal tersebut didasarkan pada praktik daripada teori dan penelitian empiris. Seperti yang dicatat oleh Robinson et al. (2004), ada sedikit penelitian akademis dan empiris yang mengejutkan tentang topik yang telah menjadi begitu populer. Akibatnya, *Employee Engagement* memiliki penampilan yang agak populer atau apa yang beberapa orang mungkin sebut sebagai "anggur lama dalam botol baru.". Dalam penelitian ini, variabel *Employee Engagement* (EE) dinilai menggunakan skala Likert dengan rentang dari 1 hingga 5. Skor 1 pada skala ini menunjukkan tingkat keterlibatan karyawan yang rendah terhadap perusahaan, sedangkan skor 5 menunjukkan tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi terhadap perusahaan. (Saks, 2006)

#### 3.5.2 Dependent Variable

Menurut Zikmund et al. (2013), variabel dependent adalah variabel yang mungkin menjadi hasil atau terpengaruh oleh variabel independent. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel dependent, yaitu *Burnout* dan *Turnover Intention*.

##### 1. *Burnout*

*Burnout*, seperti yang didefinisikan oleh (Schaufeli et al. 2017), merupakan sindrom yang ditandai oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan rasa pencapaian pribadi akibat stres kerja kronis. Kondisi ini dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental karyawan, serta menurunkan produktivitas dan kinerja mereka, seperti yang dicatat oleh (Maslach et al 2016).. Dalam penelitian ini, variabel *Burnout* (BO) dinilai menggunakan skala Likert dari 1 hingga 5. Skor 1 pada skala ini menandakan tingkat rendah *Burnout* terhadap

perusahaan, sedangkan skor 5 menunjukkan tingkat tinggi *Burnout* terhadap perusahaan.(Malach-Pines, 2005)

## 2. *Turnover Intentions*

*Turnover Intention* adalah keinginan atau rencana seseorang untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja. Niat ini bisa diidentifikasi melalui berbagai metode seperti survei, wawancara, dan observasi. *Turnover Intention* memiliki hubungan yang signifikan dengan tingkat turnover yang sebenarnya dan memiliki potensi dampak negatif pada kinerja organisasi (Zhao, H et al.,2017).. Dalam penelitian ini, variabel *Turnover Intention* (TI) dievaluasi menggunakan skala Likert dengan skala dari 1 hingga 5. Skor 1 dalam skala ini menunjukkan tingkat *Turnover Intention* karyawan yang rendah terhadap perusahaan, sementara skor 5 mengindikasikan tingkat *Turnover Intention* karyawan yang tinggi terhadap perusahaan.(Landau, 1986)

### 3.5.3 Intervening

Menurut Sugiyono (2018), variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independent dan variabel dependent sehingga membentuk hubungan yang tidak langsung dan tidak terukur. Dalam penelitian ini, variabel intervening adalah Kepuasan Kerja.

#### 1. *Happiness*

*Happiness* dalam konteks karyawan merujuk pada perasaan positif dan kepuasan yang mereka rasakan terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan perusahaan. Kebahagiaan tersebut tidak hanya berhubungan dengan kegembiraan sesaat, melainkan juga melibatkan rasa kesejahteraan dan makna yang lebih mendalam. Karyawan yang merasa sangat bahagia cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dan menunjukkan

tingkat kinerja yang lebih unggul (Avey, J. B et al.,2010). Dalam penelitian ini, *Happiness* (HA) dinilai menggunakan skala Likert dari 1 hingga 5. Skor 1 menunjukkan tingkat kebahagiaan karyawan yang rendah terhadap perusahaan, sedangkan skor 5 menunjukkan tingkat kebahagiaan karyawan yang tinggi terhadap perusahaan.(Leslie Francis et al., 1998)

### **3.5 Teknik Analisis Data**

#### **3.5.1 Uji Validitas**

Dalam analisis PLS, validitas diuji dengan menggunakan faktor loading atau outer loading. Outer loading adalah sebuah statistik yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik indikator yang digunakan mencerminkan pengukuran variabel atau seberapa valid indikator-indikator tersebut dalam mengukur variabel yang dimaksud. Untuk dianggap valid, nilai outer loading minimal harus mencapai 0,70 (Hair, 2017).

#### **3.5.3 Uji Reliabilitas**

Dalam analisis PLS, reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Pengujian reliabilitas ini bertujuan untuk menentukan seberapa dapat diandalkannya variabel yang diukur oleh sejumlah indikator. Untuk dianggap reliabel, nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (CR) harus setidaknya mencapai 0,70 (Sarstedt et al., 2017)

#### **3.5.4 Validitas Konvergen**

Validitas konvergen adalah ukuran yang menunjukkan seberapa baik item-item pengukuran mencerminkan variabel yang diukur. Average Variance Extracted (AVE) digunakan sebagai indikator nilai validitas konvergen. Dalam menilai validitas konvergen, nilai AVE minimal harus mencapai 0,50 (Hair, 2017).

#### **3.5.5 Validitas Diskriminan**

Validitas Diskriminan adalah ukuran yang menunjukkan bahwa sebuah variabel laten secara teoretis merupakan konstruk yang berbeda dari variabel

lain, dan hal ini diperkuat secara empiris melalui pengujian statistik (Yamin, 2023). Untuk menilai validitas diskriminan, digunakan nilai Cross Loading, Kriteria Fornell-Lacker. Kriteria Fornell-Lacker terpenuhi jika nilai akar AVE melebihi korelasi antar-variabel,

### **3.6 Model Struktural**

#### **3.6.1 Uji Multikolinear**

Evaluasi Model Struktural terkait dengan pengujian hipotesis mengenai hubungan antar variabel dalam penelitian. Evaluasi model struktural dilakukan melalui empat tahap. Tahap pertama adalah memeriksa keberadaan multikolinieritas antara variabel dengan mengukur inner VIF (Variance Inflated Factor). Apabila nilai VIF kurang dari 5, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel (Hair et al., 2021).

#### **3.6.2 Uji Hipotesis**

Tahap kedua evaluasi model struktural adalah menguji hipotesis antar variabel dengan melihat statistik t. Jika nilai t yang dihitung lebih besar dari 1,96 dan p-value hasil pengujian lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antar variabel. Selain itu, hasil dan selang kepercayaan 95% dari taksiran parameter koefisien jalur perlu disampaikan (Hair, 2017). Tahap ketiga dari evaluasi model struktural adalah menguji F square, yang mengindikasikan pengaruh variabel langsung pada level struktural. Kriteria untuk F square adalah 0,02 (rendah), 0,15 (moderat), dan 0,35 (tinggi) (Hair, 2021). Sedangkan uji moderasi F square memiliki kriteria 0,005 (rendah), 0,01 (moderat), dan 0,025 (tinggi) (Kelly, 1998).

#### **3.6.3 Evaluasi Kecocokan Model**

Analisis PLS adalah metode analisis Structural Equation Modeling (SEM) yang difokuskan pada pengujian model teori dengan penekanan pada kemampuan prediksi. Oleh karena itu, beberapa ukuran telah dikembangkan untuk menilai apakah model dapat diterima, seperti nilai R square, Q square, SRMR, PLS Predict, dan Goodness of Fit Index (Hair, 2017).

### 3.6.4 R Square

Ukuran statistik R Square menggambarkan sejauh mana variabel endogen dapat dijelaskan oleh variabel eksogen/endogen lain dalam model. Penafsiran kualitatif dari nilai R Square adalah 0,19 untuk tingkat rendah, 0,33 untuk moderat, dan 0,66 untuk tingkat tinggi (Chin, 1998).

Table 2.1 Tabel Operasional Variable

No	Variable	Definisi Variable	Kode	Pengukuran	Skala
1	Employee Engagement	Employee Engagement telah menjadi istilah yang sangat populer dan banyak digunakan . Namun, sebagian besar dari apa yang telah ditulis tentang Employee Engagement dapat ditemukan dalam jurnal praktisi di mana hal tersebut didasarkan pada praktik daripada teori dan penelitian empiris. Seperti yang dicatat oleh Robinson et al. (2004),	EE1	Saya benar - benar mengabdikan diri saya pada pekerjaan saya saat ini	Skala Likert 1-5
			EE2	Terkadang saya terlalu sibuk dengan pekerjaan saya sehingga saya lupa waktu.	
			EE3	Pekerjaan saya memakan banyak waktu, tetapi saya menyukainya.	
			EE4	Saya sering memikirkan hal lain ketika saya sedang mengerjakan pekerjaan saya	
			EE5	Saya merasa sangat terlibat pada pekerjaan saya saat ini	
			EE6	Bekerja di perusahaan tempat saya bekerja saya saat ini merupakan suatu hal yang membanggakan	
			EE7	Salah satu hal yang paling menarik bagi saya adalah terlibat dengan berbagai hal di perusahaan tempat saya bekerja saat ini	
			EE8	Saya benar-benar tidak tertarik dengan "kegiatan"	

				di perusahaan tempat saya bekerja saat ini.	
			EE9	Menjadi karyawan pada perusahaan tempat saya bekerja membuat saya merasa bersemangat	
			EE10	Sebagai karyawan, saya merasa bekerja di perusahaan tempat saya bekerja saya saat ini menyenangkan	
			EE11	Saya merasa sangat terlibat di dalam perusahaan tempat saya bekerja	
2	Burnout	Burnout, seperti yang didefinisikan oleh (Schaufeli et al. 2017), merupakan sindrom yang ditandai oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan rasa pencapaian pribadi akibat stres kerja kronis. Kondisi ini dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental karyawan, serta menurunkan produktivitas dan kinerja mereka,	BO1	Ketika saya memikirkan pekerjaan saya secara keseluruhan, Saya merasa lelah	Skala Likert 1-5
			BO2	Ketika saya memikirkan pekerjaan secara keseluruhan, saya merasa kecewa dengan orang-orang sekitar.	
			BO3	Ketika saya memikirkan pekerjaan saya secara keseluruhan, saya merasa putus asa.	
			BO4	Ketika saya memikirkan pekerjaan saya secara keseluruhan, saya merasa terjebak.	
			BO5	Ketika saya memikirkan pekerjaan saya secara keseluruhan, saya merasa tidak berdaya.	

			BO6	Ketika saya memikirkan pekerjaan saya secara keseluruhan, saya merasa depresi.	
			BO7	Ketika saya memikirkan pekerjaan saya secara keseluruhan, saya merasa lemah secara fisik.	
			BO8	Ketika saya memikirkan pekerjaan saya secara keseluruhan, saya merasa tidak berharga.	
			BO9	Ketika saya memikirkan pekerjaan saya secara keseluruhan, saya merasa sulit tidur.	
3	Turnover Intention	Turnover Intention adalah keinginan atau rencana seseorang untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja. Niat ini bisa diidentifikasi melalui berbagai metode seperti survei, wawancara, dan observasi. Turnover Intention memiliki hubungan yang signifikan dengan tingkat turnover yang sebenarnya dan memiliki potensi dampak negatif pada	TI1	Saya berencana untuk meninggalkan pekerjaan saya saat ini untuk bekerja di perusahaan lain.	Skala Likert 1-5
			TI2	Saya sangat serius mempertimbangkan untuk berhenti dari pekerjaan saya.	
			TI3	Saya sedang aktif mencari pekerjaan di luar.	
			TI4	Saya ingin mendapatkan pekerjaan yang memiliki tanggung jawab lebih besar.	
			TI5	Jika saya tidak dipromosikan dari pekerjaan saya saat ini dalam waktu tiga hingga lima tahun, saya akan merasa kecewa.	

		kinerja organisasi (Zhao, H et al.,2017)	TI6	Saya akan lebih memilih bekerja diperusahaan lain jika saya mendapatkan promosi	
			TI7	Saya tidak tertarik untuk pindah dari pekerjaan saya saat ini.	
4	Happiness	Happiness merujuk pada perasaan positif dan kepuasan yang mereka rasakan terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan perusahaan.  Kebahagiaan tersebut tidak hanya berhubungan dengan kegembiraan sesaat, melainkan juga melibatkan rasa kesejahteraan dan makna yang lebih mendalam Karyawan yang merasa sangat bahagia cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dan menunjukkan tingkat kinerja yang lebih unggul (Avey, J. B et al.,2010).	HA1	Saya merasa sangat bahagia.	Skala Likert 1-5
			HA2	Saya yakin bahwa masa depan penuh dengan harapan dan janji.	
			HA3	Saya benar-benar puas dengan segalanya.	
			HA4	Saya merasa bahwa saya memiliki kendali total atas semua aspek kehidupan saya.	
			HA5	Saya sangat senang dengan diri saya yang seperti ini.	