

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Memilih karyawan milenial dalam industri media untuk penelitian tentang pengaruh work role stressors terhadap turnover intention yang dimediasi oleh job satisfaction dan job stress menjadi penting karena milenial merupakan kelompok demografis yang dominan dalam industri ini, dengan tingkat perputaran karyawan yang cenderung tinggi. Dalam lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tekanan seperti industri media, pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor stres dalam peran kerja mempengaruhi niat karyawan untuk berhenti, serta peran penting job satisfaction dan job stress dalam proses tersebut, dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen dalam mengidentifikasi strategi untuk meningkatkan retensi karyawan dan memperbaiki kesejahteraan mereka di tempat kerja.

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional*, yang mengumpulkan data pada satu titik waktu tertentu untuk menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Metode pengumpulan data primer dilakukan melalui kuisioner yang disebarakan kepada karyawan milenial di industri media. Analisis *Structural Equation Modeling Partial Least Squares* (SEMPLS) digunakan untuk menganalisis data, memungkinkan evaluasi yang komprehensif terhadap hubungan antara *work role stressors*, *job satisfaction*, *job stress*, dan *turnover intention*, serta mengidentifikasi mediasi antara variabel-variabel tersebut dalam konteks karyawan generasi milenial di industri media.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi penelitian ini terdiri dari karyawan generasi milenial yang bekerja di industri media. Ini mencakup individu-individu yang lahir antara tahun 1981 hingga 1996 atau awal tahun 2000 dan bekerja dalam berbagai posisi dan departemen di perusahaan media, termasuk jurnalis, editor, produser, dan staf teknis, di berbagai jenis media seperti cetak, televisi, radio, dan platform digital dengan pekerjaan tetap selama lebih dari 1 tahun.

3.3.2 Sampel

Sampel berfokus pada pekerja milenial di sektor industri media.: Penelitian ini memanfaatkan rumus Hair et al. (2013) untuk menentukan ukuran sampel, karena jumlah populasi yang belum pasti diketahui. Menurut Hair et al. (2013), jumlah sampel yang ideal biasanya berada dalam kisaran 100-200 responden, namun bisa disesuaikan dengan jumlah indikator dalam kuesioner, dengan asumsi 5-10 kali jumlah indikator yang ada. Dalam konteks penelitian ini, terdapat 47 indikator yang digunakan. Oleh karena itu, penelitian ini mengadopsi metode perhitungan ukuran sampel berdasarkan rumus Hair :

- a. 5×47 sampai 10×47 sampel
- b. $5 \times 47 = 235$ sampai $10 \times 47 = 470$ sampel

Berdasarkan perhitungan diatas, batas minimum sampel 235 sampai dengan maksimum 470 sampel. Pada penelitian ini menggunakan hasil dari batas minimum sampel yaitu 235 sampel

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan dua metode pengambilan data yang berbeda, yaitu *primary data* dan *secondary data*. *Primary data* diperoleh dengan penyebaran kuesioner secara online maupun langsung kepada minimal 235 responden, yang semuanya adalah karyawan milenial dengan status pekerja tetap dalam industri media. Sementara itu, untuk *secondary data*, peneliti mengumpulkannya dari berbagai sumber seperti buku teori para ahli, jurnal utama dan jurnal pendukung, serta artikel dan media online, termasuk website. Dalam metode pengumpulan data, penulis menggunakan dua kategori teknik, yaitu observasional dan survey. Penelitian observasional melibatkan analisis dan dokumentasi pola pada objek serta pengamat yang mengamati. Teknik survei dipilih karena memungkinkan pengumpulan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan milenial di industri media.

Kuisisioner, menurut Sugiyono (2019), merupakan instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data secara sistematis melalui serangkaian pertanyaan yang dirancang untuk mendapatkan informasi dari responden. Adapun kisi-kisi pertanyaan kuisisioner yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Kisi-Kisi Kuisisioner

Variabel	Item	Sumber
<i>Work role Stressor</i>		
Ambiguitas Peran	Saya yakin tentang seberapa besar kewenangan saya	Rizzo et al. (1970)
	Rencana dan tujuan yang jelas ada untuk pekerjaan saya	

	Saya tahu bahwa saya telah membagi waktu saya dengan benar	
	Saya tahu apa tanggung jawab saya	
	Saya tahu persis apa yang diharapkan dari saya	
	Penjelasan tentang apa yang harus dilakukan jelas	
Konflik Peran	Saya harus melakukan hal-hal yang seharusnya dilakukan dengan cara yang berbeda	Rizzo et al. (1970)
	Saya menerima tugas tanpa tenaga kerja untuk menyelesaikannya	
	Saya harus melanggar aturan atau kebijakan untuk menyelesaikan tugas	
	Saya bekerja dengan dua atau lebih kelompok yang beroperasi dengan cara yang sangat berbeda	
	Saya menerima permintaan yang tidak kompatibel dari dua orang atau lebih	
	Saya melakukan hal-hal yang mungkin diterima oleh satu orang dan tidak diterima oleh orang lain	
	Saya menerima tugas tanpa sumber daya dan bahan yang memadai untuk melaksanakannya	
	Saya bekerja pada hal-hal yang tidak perlu	
Beban Kerja	Saya diberi cukup waktu untuk melakukan yang diharapkan dari saya di pekerjaan saya	Tate et al. (1997)
	Sepertinya saya memiliki lebih banyak pekerjaan di pekerjaan saya daripada yang bisa saya tangani	
	Pekerjaan saya membutuhkan bahwa saya bekerja sangat keras	
Konflik Kerja-Keluarga	Jadwal kerja saya mengganggu kehidupan keluarga saya	Tate et al. (1997)
	Pekerjaan saya membuat saya terlalu lelah untuk menikmati kehidupan keluarga saya	
	Pekerjaan saya tidak memberi saya cukup waktu untuk kegiatan keluarga	
Job Satisfaction		
Kepuasan Kerja	Kondisi kerja fisik	Warr et al. (1979)
	Kebebasan untuk memilih metode kerja Anda	
	Rekan kerja Anda	
	Pengakuan yang Anda dapatkan untuk pekerjaan yang baik	
	Atasan langsung Anda	
	Jumlah tanggung jawab yang Anda terima	
	Tingkat pembayaran Anda	
	Kesempatan Anda untuk menggunakan kemampuan Anda	
	Hubungan industri antara manajemen dan pekerja di perusahaan Anda	
	Peluang promosi Anda	
	Cara perusahaan Anda dikelola	
	Perhatian yang diberikan pada saran yang Anda buat	

	Jam kerja Anda	
	Jumlah variasi dalam pekerjaan Anda	
	Keamanan pekerjaan Anda	
Job Stress		
Stres Kerja	Saya merasa terkuras emosional oleh pekerjaan saya	Tate et al. (1997)
	Saya merasa terbakar oleh pekerjaan saya	
	Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saya	
	Saya merasa tegang dengan pekerjaan saya	
	Saya kehilangan nafsu makan karena masalah yang terkait dengan pekerjaan saya	
	Masalah yang terkait dengan pekerjaan membuat saya terjaga sepanjang malam	
	Masalah yang terkait dengan pekerjaan membuat perut saya tidak enak	
	Masalah yang terkait dengan pekerjaan membuat jantung saya berdetak lebih cepat dari biasanya	
Turnover Intention		
Niat Pergantian	Saya mungkin akan bekerja untuk perusahaan lain dalam setahun	Alniacik et al. (2013)
	Saya berencana mencari pekerjaan yang berbeda di organisasi yang berbeda dalam 12 bulan mendatang	
	Saya aktif mencari pekerjaan dengan perusahaan lain	
	Saya sering memikirkan untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini	

3.4 Operasionalisasi Variabel

2.4.1 Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Turnover Intention*. *Turnover Intention* merujuk pada rasio antara jumlah orang yang telah keluar dari sebuah organisasi dalam periode tertentu dan jumlah rata-rata karyawan dalam organisasi pada saat yang sama (Price 1977). Sementara itu, niat perputaran, yang juga dikenal sebagai niat untuk berhenti, didefinisikan sebagai kesadaran individu untuk meninggalkan sebuah organisasi dalam waktu dekat (Mowday et al. 2013). Oleh karena itu, keputusan belum final, tetapi niatnya ada. Ini adalah variabel yang paling sering digunakan untuk memprediksi perputaran aktual karena niat perputaran dianggap sebagai prediktor langsung dan terkuat dari perputaran aktual (Tett dan Meyer 1993; Joo dan Park 2010; Cho dan Lewis 2012). Memahami penyebab niat perputaran akan membantu organisasi memodifikasi kebijakan dan strategi mereka untuk mengurangi perputaran sukarela dan mempertahankan karyawan yang belum berhenti dari pekerjaan mereka (Stewart et al. 2011).

2.4.2 Variabel Independen

Variabel Independen dalam penelitian ini adalah *Work Role Stressor*. Stres peran kerja merujuk pada variabel stimulus lingkungan di tempat kerja yang diyakini sebagai penyebab, dan ketegangan adalah istilah untuk variabel yang mengacu pada reaksi kesehatan atau kesejahteraan individu terhadap stres, di mana ketegangan dapat bersifat fisiologis atau psikologis (Beehr 2014). Sementara itu, stres peran kerja, juga dikenal sebagai tuntutan peran, berkaitan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi (Griffin dan Clarke 2011). Oleh karena itu, tuntutan peran termasuk ambigu peran, konflik peran, overload peran, dan konflik antara pekerjaan dan keluarga

2.4.3 Variabel Mediasi

1. *Job Stress*

Stres kerja didefinisikan sebagai respons psikologis atau fisiologis seseorang terhadap kekuatan lingkungan yang menyebabkan tekanan fisik dan mental (Beehr dan Franz 1987), dan definisi ini umumnya dikenal sebagai definisi stres berbasis stresor-strain. Setelah karyawan menilai stimulus lingkungan sebagai ancaman bagi mereka dan percaya bahwa mereka tidak mampu mengatasinya, stres kerja terjadi dalam bentuk tekanan psikologis atau fisik (Fleming et al. 1984). Oleh karena itu, stres kerja merupakan hasil dari ketidakcocokan antara kemampuan karyawan dan lingkungan kerja, di mana tuntutan yang berlebihan secara teratur diajukan pada karyawan yang tidak sepenuhnya dilengkapi untuk menangani situasi tertentu (Jamal dan Baba 2000). Ketika kehidupan kerja karyawan menjadi stres, konsekuensinya dapat berdampak serius pada organisasi tempat mereka bekerja, karena perasaan stres menambah niat perputaran karyawan (Firth et al. 2004; Sawyerr et al. 2009; Chen et al. 2011; Yukongdi dan Shrestha 2020; Dodanwala dan Santoso 2022).

2. *Job Satisfaction*

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang muncul dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Hal ini menjelaskan perbedaan antara

harapan, kebutuhan, atau nilai individu tentang pekerjaan dan apa yang sebenarnya diberikan olehnya.

3.5 Teknik Analisis Data

4.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Berikut penjelasan mengenai uji validitas dan uji reliabilitas sebagai berikut.

1) Uji Validitas

Validitas merujuk pada seberapa tepat informasi yang terkumpul mencerminkan keadaan sebenarnya dari objek penelitian. Uji validitas bertujuan untuk menentukan apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian tersebut sah atau tidak.. Menurut Hardani et al. (2020) dan Sugiyono (2013), hasil yang valid menunjukkan bahwa instrumen tersebut mampu mengukur dengan tepat apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan menggunakan program aplikasi SmartPLS 3. Validitas suatu indikator dapat dinilai melalui convergent validity, di mana korelasi antara skor indikator dengan skor konstruknya diperhatikan, yang tercermin dari loading factor (LF). Indikator dianggap valid jika memiliki korelasi $\geq 0,70$, namun nilai loading factor antara 0,50 hingga 0,60 masih dapat diterima (Ghozali, 2020).

2) Uji Reliabilitas

Menurut Hardani et al. (2020) dan Sugiyono (2013), reliabilitas suatu skala mengacu pada seberapa minim kesalahan yang terjadi selama proses pengukuran. Hal ini berkaitan erat dengan keakuratan dan konsistensi instrumen. Instrumen dianggap reliabel jika memberikan hasil data yang

serupa ketika diukur secara berulang dalam kondisi yang sama. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan menggunakan composite reliability dengan bantuan program aplikasi SmartPLS 3. Hasil data dianggap reliabel jika nilai composite reliability mencapai atau melebihi 0,7 (Ghozali, 2020).

4.1.2 Analisis Data Penelitian

3.5.2.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah teknik analisis yang digunakan untuk menggambarkan data tanpa melakukan generalisasi terhadap kesimpulan atau hanya menjelaskan data sebagaimana adanya. Ini berguna ketika peneliti ingin memberikan deskripsi data sampel tanpa membuat kesimpulan terhadap seluruh populasi dari mana sampel diambil. Sugiyono (2013) menyatakan bahwa metode analisis statistik deskriptif untuk skala Likert dapat dilakukan dengan menggunakan rumus berikut.

Tabel 3.2 Kriteria Nilai Interval

Kriteria	Batas Interval
Tinggi	$X \geq M + SD$
Sedang	$M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	$X < M - SD$

Keterangan :

X = Skor indeks

M = Mean atau rata-rata

SD = Standar deviasi

3.5.2.2 Model Pengukuran atau *Outer Model*

Model pengukuran, atau outer model, menggambarkan korelasi antara setiap indikator dengan variabel laten yang mereka ukur. Pengujian yang dilakukan terhadap outer model mencakup uji validitas dan uji reliabilitas. Penting untuk menggunakan instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya sebagai syarat mutlak dalam memastikan hasil penelitian yang valid dan reliabel.

3.5.2.3 Evaluasi Model Struktural (*inner model*)

Model struktural atau inner model menunjukkan hubungan antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada teori substantif. Inner model dievaluasi dengan melihat nilai R^2 untuk konstruk laten endogen, Q^2 untuk predictive relevance, uji multikolinieritas, dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

1) Koefisien Determinasi atau R-Square (R^2)

Koefisien determinasi (R^2). metode pengukuran yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol hingga satu, di mana semakin mendekati satu menunjukkan pengaruh variabel independen yang lebih besar terhadap variabel dependen, sedangkan nilai mendekati nol menunjukkan pengaruh yang terbatas. Output koefisien determinasi seperti 0.67, 0.33, dan 0.19 mengindikasikan kekuatan konstruk yang kuat, moderat, dan lemah secara berurutan. (Ghozali, 2018, p. 7597).

2) Q^2 Predictive Relevance

Predictive relevance atau predictive sample reuse adalah teknik untuk mengetahui mampu atau tidaknya model diprediksi. Nilai $Q^2 > 0$ memiliki arti bahwa model mempunyai predictive relevance atau dapat diprediksi, dan sebaliknya.

3) Uji Kolinearitas

Uji kolinearitas adalah suatu kondisi yang muncul ketika terdapat dua variable independent berhubungan (Hair et al,2017). SmartPLS v.3 menggunakan VIF untuk mendorong kolinearitas. Potensi masalah kolinearitas terjadi di SmartPLS ketika nilai toleransi 0,20 atau lebih rendah dan nilai VIF 5 lebih tinggi (Hair et al, 2011).

Jika tingkat kolinearitas pada indikator sudah sangat tinggi maka peneliti harus mempertimbangkan untuk menghilangkan salah satu indikator tersebut atau menggunkana satu pilihan lagi untuk mengatasi masalah kolinearitas adalah menggabungkan indikator kolinear ke dalam satu indikator baru seperti memasukan nilai rata-rata tertimbang (Hair et al, 2017).

3.6 Uji Hipotesis

Nilai signifikansi adalah untuk menilai pengaruh antar variabel dengan menggunakan metode bootstrapping. Output dari koefisien jalur (path coefficients) dan efek tak langsung spesifik (specific indirect effects) digunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis. Signifikansi hipotesis dapat ditentukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel.

Setelah memperoleh hasil signifikansi pada setiap jalur yang dilihat dari *output path coefficients* dan *specific indirect effects*, maka selanjutnya dapat mencari efek mediasi yang dihitung menggunakan metode Variance Accounted For (VAF). Adapun rumus dari VAF adalah sebagai berikut (Ghozali, 2020, pp. 183–191).

$$VAF = \frac{\textit{indirect effects}}{\textit{indirect effects} + \textit{direct effects}}$$

Dasar pengambilan keputusan dari hasil nilai VAF adalah sebagai berikut.

- i. Jika $VAF > 0,80$ atau $> 80\%$, maka peran variabel mediasi adalah full mediation
- ii. Jika $0,20 \leq VAF \leq 0,80$ atau $20\% \leq VAF \leq 80\%$, maka peran variabel mediasi adalah mediasi parsial
- iii. Jika $VAF < 0,20$ atau $< 20\%$, maka peran variabel mediasi tidak ada atau tidak ada mediasi

