

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan landasan konseptual yang digunakan oleh peneliti untuk melihat dan memahami realitas suatu masalah, sekaligus mencakup teori dan pengetahuan ilmiah. Menurut penuturan dari Guba (1990), paradigma penelitian adalah serangkaian keyakinan dan kesepakatan bersama antara para ilmuwan mengenai cara penanganan dan pemahaman suatu masalah. Ketika menghadapi suatu masalah, peneliti berusaha untuk mendapatkan pengetahuan yang dapat menyelesaikan masalah tersebut. Perbedaan paradigma menyebabkan perbedaan dalam metode yang digunakan untuk mencari kebenaran, seperti jenis data yang dicari, cara persepsi terhadap data, dan analisis yang objektif. Asumsi dasar penelitian ini menggunakan paradigma positivis, berkeyakinan bahwa realita bisa diamati dan diukur secara objektif. Paradigma ini menekankan pentingnya bukti yang kuat, dengan menggunakan metode ilmiah yang ketat seperti pengujian statistik yang memenuhi syarat tertentu. Tujuan yang diharapkan adalah mencapai kebenaran yang tunggal dan bersifat universal. Penerapan paradigma positivis diwujudkan dalam bentuk penelitian dengan metode kuantitatif.

3.2 Obyek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah karyawan Generasi Z di industri kreatif Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana karyawan Generasi Z di industri kreatif Indonesia menginterpretasikan konsep anteseden *digital mindset* dan pengaruhnya terhadap *employee intention to stay*. Melalui penelitian ini, akan dikaji bagaimana karyawan Generasi Z memahami dan merespons konsep anteseden *digital mindset*, termasuk faktor-faktor seperti *perceived organizational support*, *learning culture*, dan *intrinsic motivation* dalam konteks industri kreatif. Selain itu, penelitian ini nantinya juga akan mengeksplorasi bagaimana faktor-

faktor tersebut dapat mempengaruhi niat karyawan Generasi Z untuk tetap bekerja dan bertahan dalam industri kreatif Indonesia.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi melibatkan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian digunakan sebagai dasar penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2006). Maka dari itu, target populasi dari penelitian ini adalah karyawan Generasi Z di industri kreatif Indonesia.

Sampel merujuk pada subset atau bagian yang diambil secara representatif dari populasi yang lebih besar. Sugiyono (2006) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Apabila populasi memiliki ukuran yang besar dan peneliti tidak dapat memeriksa seluruh elemen yang ada di dalamnya, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang mewakili populasi tersebut. Berdasarkan konsep tersebut, kriteria sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karyawan yang sedang bekerja di industri kreatif Indonesia.
2. Termasuk Generasi Z, berusia 22-35 tahun.
3. Memiliki pengalaman kerja di satu tempat minimal selama 2 tahun.

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan *purposive sampling* dimana sampel yang dipilih berdasarkan penilaian pribadi peneliti dan probabilitas setiap sampel tidak diketahui.

Sampling size yang digunakan dalam penelitian ini adalah minimal 137 buah berdasarkan rekomendasi *sample size* oleh Cohen. *Sample size* ini menggunakan acuan signifikan level 5%, R^2 minimum 0.10 dan jumlah panah maksimal yang mengarah pada sebuah variabel adalah 4 (Rekomendasi dari Cohen (1992) di dalam (Hair et al., 2014).

3.4 Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan 5 variabel, yaitu *digital mindset*, *learning culture*, *perceived organizational support*, *intrinsic motivation*, dan *employee intention to stay*. Berikut ini adalah tabel operasionalisasi yang mencakup keseluruhan variabel tersebut.

Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	<i>Digital Mindset</i>		
Definisi Operasional	Sebuah kumpulan sikap dan tindakan yang memungkinkan individu dan organisasi untuk memahami cara data, algoritma, dan kecerdasan buatan membuka peluang yang baru dan untuk memetakan jalan menuju kesuksesan dalam dunia bisnis yang semakin didominasi oleh teknologi yang semakin canggih dan cerdas (Neeley & Leonardi, 2022).		
Indikator Pengukuran	DM1	Perkembangan teknologi digital di masa depan akan berjalan sangat cepat.	HFW (Hildebrandt et al., 2023)
	DM2	Dalam membuat produk atau layanan digital, pastikan alat digunakan dalam berbagai situasi yang mungkin tidak terduga.	HFW (Hildebrandt et al., 2023)
	DM3	Kemampuan dalam mencari ide baru untuk produk atau layanan digital yang bisa lebih dari sekadar tujuannya.	HFW (Hildebrandt et al., 2023)
	DM4	Dalam menghadapi masalah, selalu mencoba untuk menggabungkan solusi digital yang sudah ada.	HFW (Hildebrandt et al., 2023)
	DM5	Memperhatikan bagaimana produk atau layanan digital baru bisa menggantikan cara lama yang sudah ada.	HFW (Hildebrandt et al., 2023)

	DM6	Kemampuan melihat peluang produk atau layanan digital untuk mengubah cara pasar berfungsi.	HFW (Hildebrandt et al., 2023)
	DM7	Teknologi digital akan berkembang dalam jangka panjang.	HFW (Hildebrandt et al., 2023)
	DM8	Kemampuan menggunakan sebuah produk atau teknologi digital dengan memikirkan manfaat atau kegunaan lain dari produk digital.	HFW (Hildebrandt et al., 2023)
	DM9	Kemampuan mengkombinasikan berbagai teknologi digital di perusahaan dalam menyelesaikan masalah.	HFW (Hildebrandt et al., 2023)
Variabel	<i>Learning Culture</i>		
Definisi Operasional	Lingkungan yang mendorong pembelajaran individu dan organisasi dalam rangka mencapai pertumbuhan dengan memprioritaskan keterbukaan pikiran, berbagi ide, pengembangan keterampilan, dan kolaborasi untuk memecahkan masalah bersama (Marsick & Watkins, 2003).		
Indikator Pengukuran	LC1	Partisipasi individu dalam berbagi pengetahuan dan informasi dengan anggota tim dan divisi lain.	MAW (Marsick & Watkins, 2003)
	LC2	Keikutsertaan individu dalam kegiatan pembelajaran berkelanjutan (contoh: pelatihan, seminar, kursus).	MAW (Marsick & Watkins, 2003)

	LC3	Dukungan dan kesempatan yang diberikan kepada individu untuk mencoba ide baru, berinovasi, dan melakukan eksperimen.	MAW (Marsick & Watkins, 2003)
	LC4	Kolaborasi antara individu dan tim dalam mencapai tujuan bersama dan berbagi tanggung jawab.	MAW (Marsick & Watkins, 2003)
	LC5	Inisiatif mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru dalam pekerjaan.	SCH (Schein, 2010)
	LC6	Keikutsertaan pada program eksperimen dalam organisasi yang berfokus pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan di tempat kerja.	SCH (Schein, 2010)
Variabel	<i>Perceived Organizational Support</i>		
Definisi Operasional	Persepsi individu terhadap sejauh mana organisasi memberikan dukungan sosial, emosional, dan instrumental kepada mereka dalam mencapai tujuan individu dan organisasional (Rhoades & Eisenberger, 2002).		
Indikator Pengukuran	POS1	Organisasi menghargai kontribusi karyawan.	RHE (Rhoades & Eisenberger, 2002)
	POS2	Organisasi menunjukkan penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.	RHE (Rhoades & Eisenberger, 2002)
	POS3	Pemimpin organisasi mendukung upaya yang dilakukan oleh karyawan.	RHE (Rhoades & Eisenberger, 2002)

			Eisenberger, 2002)
	POS4	Pemimpin organisasi bersedia membantu karyawannya dalam menghadapi masalah.	RHE (Rhoades & Eisenberger, 2002)
	POS5	Sesama rekan karyawan saling membantu ketika membutuhkan bantuan.	RHE (Rhoades & Eisenberger, 2002)
	POS6	Sesama rekan karyawan dapat diandalkan ketika saling membutuhkan dukungan.	RHE (Rhoades & Eisenberger, 2002)
Variabel	<i>Intrinsic Motivation</i>		
Definisi Operasional	Motivasi atau dorongan yang timbul dari dalam diri individu untuk melakukan suatu aktivitas atau tugas karena kepuasan dan kepuasan pribadi yang diperoleh dari proses itu sendiri (Ryan & Deci, 2000).		
Indikator Pengukuran	IM1	Kepuasan pribadi yang besar ketika karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik.	CHW (Choong et al., 2011)
	IM2	Melakukan pekerjaan dengan baik sehingga meningkatkan perasaan harga diri karyawan.	CHW (Choong et al., 2011)
	IM3	Melakukan pekerjaan dengan baik dimana hal tersebut berkontribusi pada pertumbuhan dan perkembangan pribadi karyawan.	CHW (Choong et al., 2011)

	IM4	Melakukan pekerjaan dengan baik yang dapat memberikan karyawan rasa pencapaian.	CHW (Choong et al., 2011)
Variabel	<i>Employee Intention to Stay</i>		
Definisi Operasional	Sejauh mana seorang karyawan menyatakan komitmen dan kesediaannya untuk terus bekerja pada perusahaan tempat mereka bekerja saat ini di masa mendatang (Jang et al., 2023).		
Indikator Pengukuran	EIS1	Karyawan cenderung enggan untuk meninggalkan organisasi.	SHA (Shanker, 2018)
	EIS2	Karyawan berencana untuk tinggal di organisasi selama mungkin.	SHA (Shanker, 2018)
	EIS3	Kepuasan karyawan terhadap kondisi kerja dan lingkungan kerja.	TAM (tambahan dari penulis)
	EIS4	Kepuasan karyawan terhadap pengakuan dan penghargaan yang diberikan oleh organisasi.	TAM (tambahan dari penulis)

Sumber: Diolah Penulis (2023)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang diterapkan adalah survei dengan memanfaatkan kuesioner. Survei merupakan pendekatan yang umum dan efektif untuk menghimpun data dari responden dengan maksud mendapatkan informasi yang relevan dan mencerminkan populasi secara representatif. Dalam penelitian ini, penulis memanfaatkan fitur *Google Form* dalam penyusunan kuesioner secara *online*. Kuesioner dikembangkan berdasarkan konstruk variabel yang diteliti, yaitu *perceived organizational support*, *intrinsic motivation*, dan *employee intention to*

stay di industri kreatif. Kuesioner ini dirancang untuk menggali persepsi, motivasi, dan niat karyawan dalam kaitannya dengan dukungan organisasi yang mereka terima, tingkat motivasi intrinsik yang mereka miliki, serta niat mereka untuk bertahan dalam organisasi. Penggunaan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data dalam skala besar dan memperoleh pandangan yang komprehensif tentang hubungan antar variabel yang diteliti.

3.6 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis data sebagai berikut:

3.6.1. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran dimana indikator pengukuran yang digunakan dapat menjelaskan karakteristik dari suatu fenomena yang saat ini diteliti dengan tepat (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2014). Uji validitas ini dilakukan untuk menguji data *pre-test* yang telah dilakukan kepada 35 responden yang sesuai dengan kriteria penelitian. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan IBM SPSS Statistics versi 27. Pengukuran dari suatu indikator dikatakan valid apabila nilai *Kaiser Meyer-Olkin* (KMO) ≥ 0.5 , nilai signifikansi ≤ 0.005 , nilai MSA ≥ 0.5 , dan *factor loading* menunjukkan nilai ≥ 0.5 . Berikut merupakan hasil uji validitas *pre-test* penelitian ini:

Tabel 3.2. Hasil Uji Validitas *Pre-Test*

Variabel	Indikator Pengukuran	KMO	Sig	MSA	Factor Loading	Validitas
<i>Digital Mindset</i>	DM1	0.757	0.001	0.764 ^a	0.901	Valid
	DM2			0.710 ^a	0.869	Valid
	DM3			0.891 ^a	0.837	Valid
	DM4			0.775 ^a	0.809	Valid
	DM5			0.705 ^a	0.873	Valid
	DM6			0.878 ^a	0.848	Valid
	DM7			0.737 ^a	0.817	Valid
	DM8			0.693 ^a	0.852	Valid
	DM9			0.910 ^a	0.813	Valid
	DM10			0.721 ^a	0.902	Valid
	DM11			0.730 ^a	0.856	Valid

	DM12			0.706 ^a	0.851	Valid
	DM13			0.806 ^a	0.849	Valid
	DM14			0.790 ^a	0.854	Valid
	DM15			0.867 ^a	0.875	Valid
	DM16			0.809 ^a	0.813	Valid
	DM17			0.650 ^a	0.874	Valid
	DM18			0.758 ^a	0.887	Valid
	DM19			0.709 ^a	0.841	Valid
	DM20			0.767 ^a	0.883	Valid
	DM21			0.765 ^a	0.873	Valid
	DM22			0.746 ^a	0.814	Valid
	DM23			0.737 ^a	0.854	Valid
	DM24			0.794 ^a	0.849	Valid
	DM25			0.729 ^a	0.887	Valid
	DM26			0.797 ^a	0.874	Valid
	DM27			0.799 ^a	0.878	Valid
	DM28			0.785 ^a	0.852	Valid
	DM29			0.688 ^a	0.879	Valid
	DM30			0.654 ^a	0.799	Valid
<i>Learning Culture</i>	LC1	0.891	0.001	0.877 ^a	0.895	Valid
	LC2			0.843 ^a	0.886	Valid
	LC3			0.889 ^a	0.863	Valid
	LC4			0.928 ^a	0.797	Valid
	LC5			0.928 ^a	0.846	Valid
	LC6			0.956 ^a	0.822	Valid
	LC7			0.862 ^a	0.843	Valid
	LC8			0.839 ^a	0.855	Valid
	LC9			0.949 ^a	0.857	Valid
	LC10			0.824 ^a	0.836	Valid
	LC11			0.945 ^a	0.895	Valid
<i>Perceived Organizational Support</i>	POS1	0.923	0.001	0.915 ^a	0.950	Valid
	POS2			0.944 ^a	0.861	Valid
	POS3			0.924 ^a	0.843	Valid
	POS4			0.956 ^a	0.869	Valid
	POS5			0.934 ^a	0.848	Valid
	POS6			0.871 ^a	0.898	Valid
	POS7			0.952 ^a	0.887	Valid
	POS8			0.870 ^a	0.849	Valid
	POS9			0.957 ^a	0.891	Valid
	POS10			0.919 ^a	0.856	Valid
<i>Intrinsic Motivation</i>	IM1	0.929	0.001	0.927 ^a	0.875	Valid
	IM2			0.925 ^a	0.907	Valid
	IM3			0.932 ^a	0.885	Valid
	IM4			0.916 ^a	0.890	Valid

	IM5			0.942 ^a	0.831	Valid
	IM6			0.947 ^a	0.865	Valid
	IM7			0.928 ^a	0.873	Valid
	IM8			0.920 ^a	0.831	Valid
<i>Employee Intention to Stay</i>	EIS1	0.895	0.001	0.868 ^a	0.926	Valid
	EIS2			0.900 ^a	0.783	Valid
	EIS3			0.875 ^a	0.897	Valid
	EIS4			0.885 ^a	0.902	Valid
	EIS5			0.924 ^a	0.809	Valid
	EIS6			0.930 ^a	0.827	Valid
	EIS7			0.902 ^a	0.855	Valid

Sumber: Diolah Penulis (2023)

Setelah dilakukannya pengujian indikator pengukuran pada data *pre-test*, dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua indikator pengukuran valid.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Menurut (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2014), reliabilitas merujuk pada tingkat konsistensi dan akurasi suatu instrumen pengukuran atau alat ukur. Ini mengukur sejauh mana instrumen tersebut memberikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan dalam mengukur variabel yang sama pada waktu atau situasi yang berbeda.

Uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji data *pre-test* yang telah dilakukan kepada 35 responden yang sesuai dengan kriteria penelitian. Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan IBM SPSS Statistics versi 27. Suatu variabel atau indikator pengukuran dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.7. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas *pre-test* penelitian ini:

Tabel 3.3. Hasil Uji Reliabilitas *Pre-Test*

Variabel	Indikator Pengukuran	<i>Cronbach's Alpha</i>	Reliabilitas
<i>Digital Mindset</i>	DM1	0.987	Reliabel
	DM2		
	DM3		
	DM4		
	DM5		
	DM6		

	DM7		
	DM8		
	DM9		
	DM10		
	DM11		
	DM12		
	DM13		
	DM14		
	DM15		
	DM16		
	DM17		
	DM18		
	DM19		
	DM20		
	DM21		
	DM22		
	DM23		
	DM24		
	DM25		
	DM26		
	DM27		
	DM28		
	DM29		
	DM30		
	LC1		
	LC2		
	LC3		
	LC4		
	LC5		
<i>Learning Culture</i>	LC6	0.963	Reliabel
	LC7		
	LC8		
	LC9		
	LC10		
	LC11		
	POS1		
	POS2		
	POS3		
	POS4		
<i>Perceived Organizational Support</i>	POS5	0.965	Reliabel
	POS6		
	POS7		
	POS8		
	POS9		

	POS10		
<i>Intrinsic Motivation</i>	IM1	0.954	Reliabel
	IM2		
	IM3		
	IM4		
	IM5		
	IM6		
	IM7		
	IM8		
<i>Employee Intention to Stay</i>	EIS1	0.939	Reliabel
	EIS2		
	EIS3		
	EIS4		
	EIS5		
	EIS6		
	EIS7		

Sumber: Diolah Penulis (2023)

Setelah dilakukannya pengujian indikator pengukuran pada data *pre-test*, dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua indikator pengukuran reliabel. Sehingga, total pernyataan dalam pengambilan sampel *main test* berjumlah 66 buah.

Namun pada saat proses pengerjaan, penulis mendapat masukan dan saran dari dosen penguji dan pembimbing terkait untuk mengurangi beberapa indikator pengukuran yang dirasa tidak ada hubungannya dengan judul dan atau yang dirasa memiliki arti yang sama. Berdasarkan hak tersebut, penulis mengurangi 37 buah indikator pengukuran sehingga hanya digunakan 29 buah.

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