

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini berfokus pada karyawan yang bekerja di sektor *Food and Beverage*, dengan fokus pada dua jenis usaha, yaitu *coffee shop* dan restoran cepat saji yang beroperasi di wilayah Kabupaten Tangerang. Objek pertama yang diteliti adalah *coffee shop* yang menyediakan layanan *dine-in* atau tempat duduk bagi pelanggan. *Coffee shop* jenis ini berbeda dengan model *grab and go* karena menawarkan ruang bagi pelanggan untuk bekerja, bersantai, maupun bersosialisasi dalam waktu yang relatif lama. Kondisi ini mengharuskan karyawan untuk memberikan layanan yang tidak hanya cepat dan efisien, tetapi juga bersikap ramah dan komunikatif. *Coffee shop* umumnya memiliki struktur tim kecil, yaitu sekitar 5–10 karyawan per outlet yang mencakup posisi seperti *barista*, *kasir*, dan *pelayan*. Beberapa contoh *coffee shop* yang relevan dalam penelitian ini adalah Kopi Tuku, Kopi Kenangan, dan Fore Coffee, yang memiliki area *dine-in* luas serta beroperasi di berbagai cabang di Tangerang.

Objek penelitian kedua adalah karyawan di restoran cepat saji, yaitu unit usaha yang mengutamakan kecepatan dalam pelayanan dan memiliki sistem operasional yang padat dan terstandar. Restoran cepat saji memiliki ritme kerja tinggi karena tingginya rotasi pelanggan serta waktu tunggu yang minimal, sehingga menuntut efisiensi dan kepatuhan terhadap SOP. Restoran jenis ini umumnya mempekerjakan 8–15 orang per outlet, dan karyawan dibagi dalam beberapa posisi *frontliner* seperti *kasir*, *crew dapur*, serta *pramusaji*. Contoh restoran yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah *California Fried Chicken* (CFC), *McDonald's* (MCD), dan *Richeese Factory*, yang seluruhnya memiliki cabang aktif di wilayah Kabupaten Tangerang. Dengan sistem kerja yang padat dan struktur peran yang jelas, restoran cepat saji menjadi representatif dalam menganalisis isu *Turnover* di sektor *Food and Beverage*.

Baik *coffee shop* maupun restoran cepat saji dalam penelitian ini dipilih karena keduanya menuntut interaksi langsung antara karyawan dan pelanggan

serta memiliki tekanan kerja yang tinggi, meskipun dengan karakteristik pelayanan yang berbeda. *Coffee shop* lebih menekankan aspek kenyamanan dan interaksi yang personal, sedangkan restoran cepat saji berfokus pada kecepatan pelayanan dan efisiensi operasional. Karakteristik ini menjadikan kedua jenis usaha tersebut relevan untuk dikaji melalui variabel *Job Autonomy*, *Supervisory Support*, dan *Performance Feedback*, karena ketiganya sangat memengaruhi kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, dan pada akhirnya memengaruhi *Turnover Intention*.

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian menurut Malhotra (2017;61) merupakan suatu rencana kerja yang digunakan untuk melakukan penelitian. Dalam desain penelitian terdapat langkah-langkah yang dibutuhkan untuk mendapatkan suatu informasi dalam memecahkan suatu permasalahan dari penelitian.

3.2.1 Jenis Desain Penelitian

Menurut Malhotra (2017;61) terdapat 2 jenis desain penelitian yaitu.

1. *Exploratory Research Design* merupakan desain penelitian yang bersifat fleksibel dan pendekatan yang melibatkan pemahaman terkait dengan fenomena yang pada dasarnya sulit untuk diukur.
2. *Conclusive Research Design* adalah desain penelitian yang dapat dicirikan melalui pengukuran fenomena yang dapat didefinisikan secara benar dan tepat. Pada *Conclusive Research Design* terbagi kembali menjadi 2 yaitu:
 - a. *Descriptive Research* adalah jenis penelitian yang konklusif dengan tujuan untuk mendeskripsikan suatu hal, seperti suatu karakteristik pasar atau fungsi.
 - b. *Causal Research* adalah jenis penelitian yang konklusif dengan tujuan untuk mendapatkan bukti terkait tentang sebab dan akibat dari suatu hubungan.

Pada penelitian ini penulis menggunakan *Conclusive Research Design* dengan menggunakan metode *Descriptive Research Design*. Peneliti menggunakan jenis desain penelitian ini dengan tujuan

menguji suatu fenomena yang ada di sektor *Food and Beverage* khususnya di *Coffee shop* dan restoran dengan metode kuantitatif, dengan teknik mengumpulkan data yaitu menyebarkan kuesioner kepada responden dengan batasan tertentu, menggunakan skala *likert* 1-5 supaya responden dapat menjawab pertanyaan yang telah diberikan sesuai dengan skala yang dirasakan.

3.2.2 Data Penelitian

Desain penelitian merupakan rancangan kerja yang digunakan untuk melaksanakan penelitian dengan tujuan untuk memberikan gambaran tentang prosedur dalam memperoleh data atau informasi yang dibutuhkan guna menjawab pertanyaan penelitian. Berdasarkan Malhotra (2017;92) terdapat dua jenis sumber data yaitu,

1. *Primary Data* merupakan data yang berasal dari peneliti, tujuannya adalah mendapatkan jawaban atas pertanyaan permasalahan yang telah diteliti.
2. *Secondary Data* merupakan data yang telah dikumpulkan sebelumnya untuk keperluan lainnya, selain menjawab permasalahan yang diteliti.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan sumber *primary data* seperti jawaban responden terhadap kuesioner yang disebarkan secara langsung kepada responden berbasis kertas, dan *secondary data* yaitu dengan mengumpulkan seluruh fenomena yang sehubungan dengan objek penelitian ini.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Malhotra (2017; 412) populasi merupakan keseluruhan elemen yang dimiliki dengan karakteristik yang seragam dan secara bersama-sama membentuk komunitas yang relevan sebagai suatu objek kajian dalam penelitian.

3.3.2 Sampling Frame

Sampling Frame ditentukan berdasarkan dari beberapa unsur kecil target populasi, dimana terdapat serangkaian petunjuk untuk mengidentifikasi individu-individu yang akan menjadi target dari penelitian. Peneliti dapat melakukan screening terhadap responden dengan memberikan beberapa karakteristik seperti usia, demografi, dan lainnya. Dalam penelitian ini peneliti telah menentukan kriteria terhadap responden, sehingga memastikan bahwa seluruh responden telah memenuhi kriteria yang telah ditetapkan pada target populasi, dengan ini *sampling frame* sebagai berikut:

1. Karyawan *coffee shop* dan restoran yang bekerja di wilayah Kabupaten Tangerang.
2. Karyawan *coffee shop* dan restoran yang telah bekerja minimal 1 tahun.
3. Karyawan *coffee shop* restoran yang bekerja di semua posisi pekerjaan.

3.3.3 Sampling Technique

Menurut Malhotra (2017; 413) mengatakan bahwa sampel adalah partisipan yang ada di dalam penelitian terbentuk dari sub kelompok elemen dari populasi. Dalam teknik *sampling* terbagi menjadi 2 jenis, yaitu:

1. *Probability Sampling* adalah proses pengambilan sampel dimana setiap elemen populasi memiliki peluang untuk menjadi sampel.
2. *Non-Probability Sampling* adalah proses pengambilan sampel yang bergantung kepada penilaian peneliti dibandingkan dengan proses pemilihan secara kebetulan. Pada *Non-Probability Sampling* terdapat 4 teknik *sampling* yaitu:
 - a. *Convenience Sampling*, adalah metode pengambilan sampel dimana sampel non-probabilitas yang berusaha untuk

mengumpulkan sampel elemen yang tepat, peneliti memiliki kontrol untuk memilih unit pengambilan sampel.

- b. *Judgemental Sampling*, adalah metode pengambilan sampel yang mudah untuk dilakukan arena komponen populasi secara sengaja dipilih berdasarkan dengan kemudahan atau penilaian.
- c. *Qouta Sampling* adalah metode pengambilan sampel non-probabilitas yang melibatkan dengan 2 tahap penilaian, yaitu pengembangan kategori kuota elemen populasi, dan kedua adalah elemen sampel dipilih berdasarkan dengan kemudahan atau penilaian.
- d. *Snowball Sampling* adalah metode pengambilan sampel non-probabilitas dengan pemilihan secara acak, selanjutnya informasi yang diberikan kepada peserta awal digunakan untuk memilih peserta berikutnya. Proses ini dilakukan secara bertahap dengan mendapatkan referensi dari berbagai informasi.

Penelitian ini menggunakan teknik *Non-Probability Sampling* dengan metode yang digunakan adalah *Judgemental Sampling*, dikarenakan peneliti membatasi anggota sampel yang harus didasarkan dengan beberapa kriteria yang sesuai, dan dianggap mampu untuk mewakili dari populasi penelitian ini.

3.3.4 Sampling Size

Menurut Malhotra (2017;147) Sampling size merupakan penentuan ukuran sampel dengan beberapa pertimbangan yaitu kuantitatif dan kualitatif. Jumlah elemen yang akan dimasukkan dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai ukuran sampel. Pada penelitian ini menggunakan teori dari Hair et. al. (2019) menggunakan Alpha 0,05 dan 0,01 pada ukuran sampel dengan

minimal 100 responden atau dapat lebih dengan perhitungan sebagai berikut,

$$\begin{aligned}\text{Total Sampel} &= \text{Jumlah Indikator} \times 6 \\ &= 25 \times 6 = 150\end{aligned}$$

Maka dapat diberikan Kesimpulan bahwa, di dalam penelitian ini akan mengambil total sampel sebanyak atau minimal 150 responden untuk menguji dan membuktikan penelitian ini.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Penelitian mencari sumber dan mendapatkan data dengan menggunakan *secondary data*, dimana seluruh data yang sudah diambil dari jurnal, artikel, Namun demikian, untuk mendukung keabsahan instrumen penelitian, peneliti juga melakukan pilot survey dalam bentuk wawancara singkat kepada beberapa karyawan *coffee shop* dan restoran di Kabupaten Tangerang. Wawancara ini bukan bertujuan untuk pengambilan data utama, melainkan untuk mengukur pemahaman dan kelayakan isi kuesioner sebelum disebarluaskan secara *online* kepada responden utama.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Peneliti Menyusun terlebih dahulu daftar pertanyaan mengenai *Job Autonomy, Supervisory Support, Performance Feedback, Employee Engagement*, dan *Turnover Intention*, yang akan diisi oleh responden. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner dengan memanfaatkan *platform Google forms* sebagai media penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala *likert* 1 (sangat tidak setuju) – 5 (sangat setuju).

Data primer diperoleh melalui dua metode utama:

1. Pilot Survey

Peneliti melakukan wawancara secara singkat dengan beberapa karyawan coffee shop (Fore coffee, Kopi Kenangan) dan restoran (CFC dan Macdonald's) terdiri dari 10 narasumber yang merupakan staff yang menjadi objek penelitian. *Pilot survey* ini digunakan untuk melihat fenomena lapangan yang terjadi secara nyata terkait dengan *Turnover Intention* pada sektor *Food and Beverage*.

2. Kuesioner secara online

Setelah mendapatkan terkait dengan data *Turnover Intention* pada *coffee shop* dan restoran yang termasuk ke dalam objek penelitian, selanjutnya peneliti menyebarkan kuesioner secara *online* berdasarkan dari indikator-indikator yang terdapat dari data sekunder, disesuaikan kembali supaya dapat digunakan pada sektor *Food and Beverage*. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada karyawan yang bekerja di *coffee shop* dan restoran dengan menggunakan *Google Form* untuk mengumpulkan data kuantitatif.

3.4.3 Pilot Survey

Sebagai Upaya untuk memperkuat dan melengkapi data sekunder dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengumpulan data tambahan guna meningkatkan validitas hasil penelitian. Peneliti melakukan *pilot survey* dalam bentuk wawancara secara singkat kepada beberapa karyawan yang bekerja di sektor *food and beverage* khususnya *coffee shop* dan restoran di Kabupaten Tangerang.

Tujuan dilakukan *Pilot survey* ini untuk memperoleh bagaimana gambaran awal mengenai tingkat *Turnover* karyawan, yaitu jumlah karyawan yang masuk, lalu keluar, serta karyawan yang masih bertahan di tempat kerja dalam periode tertentu. Informasi ini diperlukan untuk memvalidasi adanya fenomena

tingginya *Turnover* intention yang menjadi fokus utama dalam penelitian.

Wawancara dilakukan terhadap 10 narasumber yang merupakan karyawan di *coffee shop* dan restoran yang berbeda. Pertanyaan yang diajukan ini bersifat eksploratif dan berfokus pada:

1. Banyaknya karyawan yang berhenti kerja dalam periode satu tahun terakhir.
2. Jumlah karyawan baru masuk dalam periode 1 tahun terakhir.
3. Jumlah karyawan yang masih bertahan dalam jangka waktu yang lama.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa adanya kecenderungan tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi (*Turnover*). Temuan ini memperkuat urgensi penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover* intention dalam sektor ini. Dengan demikian *pilot survey* ini berperan sebagai data primer pendukung yang melengkapi data sekunder, serta memberikan konteks empiris awal terhadap isu yang disampaikan.

3.5 Definisi Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini akan menguji Variabel bebas (Independen) yaitu *Job Autonomy*, *Supervisory Support*, dan *Performance Feedback*, juga Variabel mediasi yaitu *Employee Engagement*, dan Variabel terikat (Dependen) yaitu *Turnover Intention*.

3.5.1 Variabel Eksogen/Independen

Variabel independen dalam penelitian ini mencakup *Job Autonomy*, *Supervisory Support*, dan *Performance Feedback*. Menurut Malhotra (2020), variabel independen adalah variabel yang dapat dimanipulasi oleh peneliti untuk mengamati dampaknya terhadap variabel lain.

3.5.2 Variabel Endogen/Dependen

Dalam penelitian ini, variabel dependen yang digunakan adalah *Turnover Intention*, yang merupakan variabel yang terpengaruh oleh perubahan pada variabel independen. Malhotra (2020) mendefinisikan variabel dependen sebagai indikator yang digunakan untuk mengukur dampak dari perlakuan atau kondisi yang diberikan melalui variabel bebas.

3.5.3 Variabel Mediasi

Employee Engagement berperan sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini. Berdasarkan pandangan Malhotra (2020), variabel mediasi merupakan perantara menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen, serta memperjelas mekanisme pengaruh yang terjadi di antara keduanya.



Berikut merupakan rincian Tabel Operasional Variabel:

Table	Definition	Code	Items From Journal	Measurement	Sources
<i>JOB AUTONOMY</i>	<i>Job Autonomy</i> merupakan tingkat kebebasan yang diberikan kepada seorang karyawan untuk merencanakan dan menyelesaikan tugas mereka secara mandiri, akan meningkatkan keterlibatan mereka di tempat kerja. (Otoo, F. N. K., 2024).	JA1	It is entirely up to me to decide how and when the task is done in the course of my job.	Saya dapat menjalankan tugas kerja (seperti melayani pelanggan atau menyiapkan menu) dengan inisiatif atau pemikiran saya sendiri, selama tetap mengikuti SOP perusahaan.	(Otoo, F. N. K., 2024).
		JA2	My job offers me a lot of opportunities for independence and creative freedom in my work.	Pekerjaan saya memberi kesempatan untuk bekerja mandiri dan berkreasi, misalnya dalam menghias hidangan atau menyajikan minuman sesuai standar layanan.	
		JA3	In my job, I feel free to voice my thoughts and opinions.	Saya merasa bebas untuk menyampaikan pendapat atau ide kerja kepada yang ada di lingkungan <i>coffee shop</i> /restoran.	

		JA4	At work, I feel free to share my thoughts and opinions.	Dalam pekerjaan saya, saya merasa bebas untuk mengungkapkan pemikiran dan pendapat saya (Contoh: Saya pernah bilang ke atasan saya soal cara kerja yang lebih cepat, lalu atasan saya mendengarkannya)	
		JA5	This job matches my interests.	Pekerjaan ini cocok dengan minat saya. (Contoh: Saya suka menyiapkan hidangan, baik makanan maupun minuman, dan senang berinteraksi dengan banyak orang, jadi saya menikmati bekerja di sini)	
<i>SUPERVISORY SUPPORT</i>	<i>Supervisory Support</i> didefinisikan sebagai tingkat dimana karyawan merasa bahwa atasan mereka selama	SS1	My supervisor genuinely cares about my well-being	Atasan saya benar-benar peduli dengan kesejahteraan saya	
		SS2	My supervisor is interested in my viewpoints	Atasan saya menunjukkan minat terhadap pendapat saya	

	bekerja mendukung, mendorong, dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. (Otoo, F. N. K., 2024).	SS3	My Supervisor provides real help when I have difficulty completing tasks.	Atasan saya memberikan bantuan nyata saat saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas	(Otoo, F. N. K., 2024). Nguyen, N.T., et al. (2021).
		SS4	My supervisor pays close attention to my values and aspirations	Atasan saya memberikan perhatian yang besar terhadap nilai dan aspirasi saya	
		SS5	My Supervisor means to be fair to all employees.	Atasan saya bersikap adil kepada seluruh karyawan	
<i>PERFORMANCE FEEDBACK</i>	Performance feedback merupakan suatu umpan balik yang diberikan oleh supervisor kepada karyawan mengenai seberapa efektif dalam melaksanakan	PF1	I constantly receive feedback about how well I am performing	Saya sering menerima umpan balik tentang seberapa baik kinerja saya.	(Otoo, F. N. K., 2024). Giamos, D.,
		PF2	Performing the tasks necessary for the job gives me numerous opportunities to assess my performance	Tugas yang saya lakukan memberi saya banyak kesempatan untuk menilai kinerja saya.	

	pekerjaan. (Otoo, F. N. K., 2024).	PF3	Very little information regarding my performance is given by my job itself	Saya mendapatkan sangat sedikit informasi tentang kinerja saya dari pekerjaan	Doucet, O., & Léger, P. (2024).
		PF4	I received positive or constructive feedback regarding my performance.	Saya menerima umpan balik yang positif atau membangun tentang kinerja saya	
		PF5	The feedback I received was effective in increasing my motivation to improve my performance.	Umpan balik yang saya terima membantu meningkatkan motivasi saya untuk memperbaiki kinerja.	
<i>EMPLOYEE ENGAGEMENT</i>	Employee engagement didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan psikologis dan perilaku karyawan di dalam melakukan pekerjaan mereka. Komponen yang mencakup dari employee engagement (fisik, kognitif,	EE1	I put a lot of effort into my work	Saya memberikan banyak usaha dalam pekerjaan saya	(Otoo, F. N. K., 2024).
		EE2	I absolutely dedicate myself to my work	Saya sepenuhnya mendedikasikan diri saya untuk pekerjaan	
		EE3	I work really hard at what I do	Saya bekerja dengan sangat keras sesuai apa yang saya lakukan	
		EE4	I am optimistic about my job	Saya optimis terhadap pekerjaan saya	

	dan emosional). (Otoo, F. N. K., 2024).	EE5	I am thrilled with my job	Saya merasa sangat senang dengan pekerjaan saya	
<i>TURNOVER INTENTION</i>	<i>Turnover intention</i> merupakan niat seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka dalam jangka waktu tertentu. Tingginya <i>Turnover intention</i> dapat mengindikasikan masalah dalam retensi karyawan yang bisa berdampak negatif pada kestabilan dan kinerja organisasi. (Otoo, F. N. K., 2024).	TI1	As soon as I find a better job, I will leave	Secepatnya saya menemukan pekerjaan yang lebih baik, saya akan meninggalkan pekerjaan ini.	(Otoo, F. N. K., 2024). Jerez Jerez, M. J., Melewar, T. C., & Foroudi, P. (2023)
		TI2	Sometimes I consider the possibility of leaving this job.	Kadang saya mempertimbangkan kemungkinan untuk meninggalkan pekerjaan ini	
		TI3	I might look for a new job next year	Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru di tahun depan	
		TI4	I want to leave because of the proximity to where I live	Saya ingin meninggalkan pekerjaan ini karena jaraknya terlalu jauh dari tempat tinggal saya.	
		TI5	want to leave for the next step in my career progression	Saya ingin meninggalkan pekerjaan ini untuk langkah selanjutnya dalam kemajuan karir saya.	

Sumber: Peneliti, (2025)

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Pre-Test

Penelitian ini menggunakan Uji *pretest* dengan menyebarkan *survey google form* kepada sampel, namun dengan jumlah yang lebih sedikit dibandingkan dengan *main test*. Dengan menguji kelayakan indikator pertanyaan yang akan digunakan pada *main test*.

Peneliti menyebarkan *survey google-form* kepada sebanyak minimal 30 dan maksimal 40 responden dengan kriteria karyawan yang bekerja di sektor *food and beverage* khususnya *Coffee shop* dan Restoran yang telah bekerja selama minimal 1 tahun.

3.6.2 Uji Instrumen

Dalam penelitian ini dilakukan uji instrumen yang terbagi atas 2 yaitu uji validitas dan uji reliabilitas untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang telah disebarluaskan ini terbukti valid untuk dilakukan pengelolaan ke tahap selanjutnya.

3.6.2.1 Uji Validitas

Menurut Malhotra (2017;160) Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengukuran mewakili ciri-ciri dari suatu instrumen atau fenomena yang sedang diselidiki. Berikut adalah tabel pengukuran dari uji Validitas berdasarkan teori Malhotra (2017;712).

Tabel 3.1 Syarat Uji Validitas

Sumber: Malhotra, (2017)

No.	Ukuran Validitas	Syarat
1	<i>Kaiser Meyer-Olkin (KMO) Measure of Sampling Adequacy</i> digunakan untuk mengukur kecukupan pengambilan sampel dan menguji kelayakan analisis faktor.	Dinilai VALID jika $KMO \geq 0.5$

2	<i>Bartlett's Test of Sphericity</i> digunakan untuk menguji hipotesis bahwa tidak ada korelasi antara variabel dalam populasi.	Dinilai VALID jika $\text{Sig.} < 0.05$
3	<i>Anti-image Correlation Matrix</i> yang digunakan untuk memperlihatkan sebuah korelasi sederhana diantara semua pasangan variabel yang masuk ke dalam analisis.	Dinilai VALID jika $\text{MSA} \geq 0.5$
4	<i>Factor Loading of Component Matrix</i> digunakan untuk menunjukkan korelasi sederhana antara faktor dengan variabel.	Dinilai VALID jika $\text{CM} \geq 0.5$

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Malhotra (2017;160) mengatakan bahwa uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu skala dapat menghasilkan hasil yang konsisten jika digunakan berulang kali untuk melakukan pengukuran terhadap suatu atribut. Teori Malhotra (2017) menunjukkan tabel pengukuran dari uji reliabilitas, Berikut merupakan tabel pengukuran dari uji Reliabilitas berdasarkan dengan teori Malhotra (2017).

Tabel 3.2 Syarat Uji Reliabilitas

Sumber: Malhotra, (2017)

No.	Ukuran Reliabilitas	Indeks	Syarat
1	<i>Chronbach's Alpha</i>	<i>Chronbach's Alpha</i>	Dinilai VALID jika $\text{Chronbach's Alpha} > 0.6$

3.6.3 Analisis Data Penelitian Menggunakan SEM

3.6.3.1 Measurement (Outer) Model

Menurut Hair et. al. (2017) *Measurement model* adalah cara mengukur variabel laten maupun konstruksi. Dalam uji *Measurement (outer) model* terdapat beberapa muatan untuk memeriksa ukuran dan signifikansi, yaitu:

a. *Convergent Validity*

Validitas konvergen mengukur sejauh mana suatu indikator konstruk memiliki hubungan positif dengan indikator lain dalam konstruk yang sama. Menurut Hair et. al. (2017) validitas ini dapat dikatakan terpenuhi jika nilai *factor loading* yaitu ≥ 0.7 dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yaitu ≥ 0.5 .

b. *Discriminant Validity*

Validitas diskriminan bertujuan untuk memastikan bahwa suatu konstruk berbeda dengan konstruk lainnya dan tidak memiliki suatu korelasi yang tinggi antar konstruk lainnya. Menurut Hair et. al. (2017) pengujian ini dilakukan dengan melalui analisis *cross loading*, dimana masing-masing indikator harus memiliki *loading* terhadap konstruknya sendiri ≥ 0.7 dan *fornell larcker* dimana hasil korelasi variabel tersebut dengan dirinya harus lebih besar daripada variabel lain.

c. *Reliability*

Reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi suatu konstruk berdasarkan hubungan antar item yang diteliti. Ukuran yang biasa digunakan adalah *composite reliability* dan *Cronbach's alpha*, yang menunjukkan sejauh mana indikator-indikator mempresentasikan konstruk secara konsisten. Menurut Hair et. al. (2017) menyatakan bahwa nilai reliabilitas ditentukan dari kombinasi skor masing-masing indikator yang ada.

Tabel 3.3 Uji Measurement (outer) model

Sumber: Malhotra, (2017)

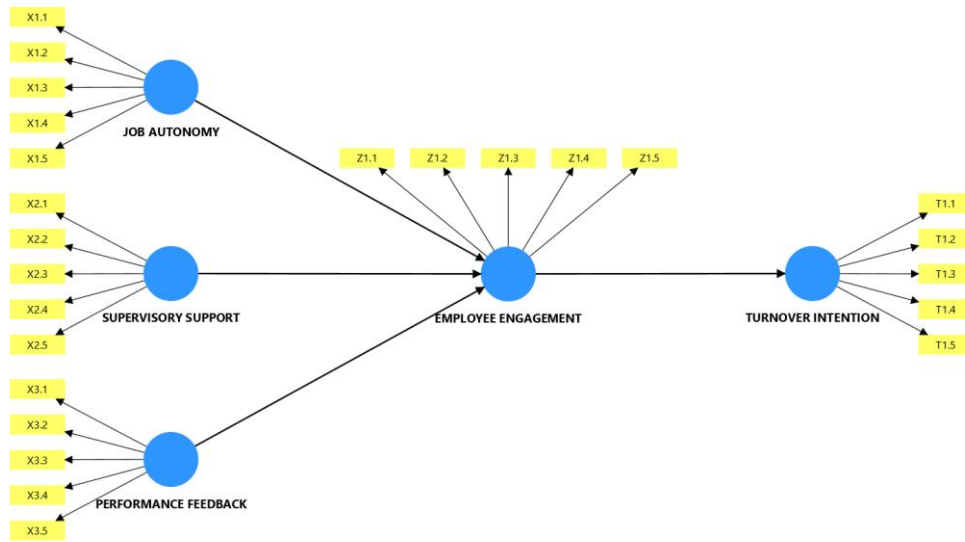
No.	Kategori	Parameter	Syarat
1	<i>Convergent Validity</i>	<i>Outer Loadings</i>	$OL \geq 0.7$
		<i>Average Variances Extracted</i>	$AVE \geq 0.5$
2	<i>Discriminant Validity</i>	<i>Cross Loading Factor</i>	$CLF \geq 0.7$
		<i>Fornell Larcker</i>	$\sqrt{AVE} > \text{korelasi variabel lain}$
3	<i>Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	$CA \geq 0.7$
		<i>Composite Reliability</i>	$\rho_c \geq 0.7$

Kategori	Parameter
R ²	0,75 → kuat
	0,50 → sedang
	0,25 → lemah

3.6.3.2 Structural (Inner) Model

Menurut Hair et. al. (2017) Struktural Inner) model menunjukkan bagaimana keterkaitan variabel laten antara satu dengan yang lain, dimana lokasi dan urutan konstruksi didasarkan teori dan pengalaman peneliti.

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



Gambar 3.2 Model Keseluruhan Penelitian

Sumber: Data Peneliti, (2025)

3.7 Uji Hipotesis

1. *Path Coefficient*

Dalam uji hipotesis, penggunaan *path coefficient* bertujuan untuk memberikan model hubungan antar variabel, yang menunjukkan kekuatan dan arah hubungan dalam model analisis berbentuk jalur. Nilai dari *path coefficient* ini bisa bernilai positif atau negatif.

2. *T-Statistic*

Dalam uji hipotesis, t-statistic digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen dengan variabel dependen di dalam satu konteks seperti yang dijelaskan oleh Hair et. al. (2017).

3. *P-Value*

Menurut Hair et. al. (2017) P-Value dalam uji hipotesis merujuk kepada kemungkinan kesalahan menolak hipotesis nol yang sebenarnya benar. Meskipun koefisien jalur sesungguhnya tidak sama dengan nol, dapat disimpulkan bahwa koefisien tersebut tidak berbeda secara signifikan dari nol.

Tabel 3.4 Nilai P-Value

Sumber: Hair, (2017)

Kategori	Parameter
β -Coefficients	Nilai ≥ 0 menunjukkan korelasi positif Nilai ≤ 0 menunjukkan korelasi negatif
P -values	$p\text{-values} \geq 0,05 \rightarrow H_0$ diterima (tidak berpengaruh) $p\text{-values} \leq 0,05 \rightarrow H_0$ ditolak (berpengaruh)
T -values	One tailed – $t \geq 1,64$ Two tailed – $t \leq 1,96$

