

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada organisasi yang berfokus pada tenaga kerja generasi Z di wilayah Jakarta yang memiliki perhatian tinggi terhadap perkembangan karir, kepuasan kerja, keterlibatan organisasi, serta pemberdayaan karyawan. Generasi Z dalam penelitian ini didefinisikan sebagai individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Responden yang dipilih yang sudah aktif bekerja di sektor industri kreatif.

Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan metode *purposive sampling*, dengan kriteria karyawan Gen Z yang telah memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun. Data diperoleh dari kuesioner yang didistribusikan kepada karyawan di perusahaan-perusahaan yang beroperasi di wilayah Jakarta, yang dipilih berdasarkan ketersediaan data dan representasi yang cukup dari tenaga kerja generasi Z. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan teori mengenai retensi karyawan, khususnya dalam konteks pengembangan karir dan manajemen generasi Z di dunia kerja masa kini.

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, yang bertujuan untuk mengukur dan menguji hubungan antara variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian ini, yakni pengembangan karir organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan organisasi, pemberdayaan karyawan, dan retensi karyawan.

Menurut Sugiyono (2018), pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme. Pendekatan ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, di mana sampel diambil secara acak. Data dalam penelitian kuantitatif dikumpulkan menggunakan instrumen yang terukur, dan analisis datanya dilakukan dengan metode statistik. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang diajukan berdasarkan teori-teori yang ada, serta

memperoleh kesimpulan yang dapat digeneralisasikan dari populasi yang lebih luas melalui pengumpulan data berbasis angka.

Penelitian ini bersifat eksplanatif, karena bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen, mediasi, moderasi, dan dependen. Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa penelitian eksplanatif adalah metode yang bertujuan untuk menjelaskan posisi variabel-variabel yang diteliti serta hubungan dan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi penelitian ini adalah karyawan Generasi Z yang bekerja di industri kreatif di wilayah Jakarta. Generasi Z mencakup individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, dan sebagian besar mereka kini berada pada tahap awal karir. Populasi ini dipilih karena karakteristik unik yang dimiliki oleh Generasi Z, seperti preferensi untuk lingkungan kerja yang fleksibel, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta keinginan untuk berkembang dengan cepat dalam karir.

Karyawan Generasi Z yang bekerja di industri kreatif, seperti aplikasi, pengembangan permainan, arsitektur, desain interior, seni pertunjukan, musik, kuliner, fashion dan lainnya. Setiap sektor memiliki kebijakan dan pendekatan yang berbeda dalam hal pengembangan karir, yang memainkan peran penting dalam menjaga kepuasan kerja, keterlibatan, serta retensi karyawan. Industri yang bervariasi dalam penelitian ini memberikan wawasan yang lebih luas mengenai hubungan antara pengembangan karir dan retensi karyawan di berbagai jenis lingkungan kerja. Untuk masuk dalam populasi penelitian, karyawan harus memiliki masa kerja minimal satu tahun di perusahaan, yang memungkinkan mereka untuk menilai dengan baik dampak kebijakan pengembangan karir terhadap pengalaman kerja mereka.

3.3.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, di mana responden dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditentukan sesuai dengan tujuan penelitian. Menurut Sugiyono (2018), *purposive sampling* adalah teknik pengambilan

sampel yang dilakukan dengan mempertimbangkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga peneliti dapat menentukan sampel yang tepat untuk diteliti. Sampel yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan Generasi Z yang bekerja di industri kreatif di wilayah Jakarta, dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Karyawan Generasi Z, yaitu mereka yang lahir antara 1997 hingga 2012.
- b) Bekerja di perusahaan yang berbasis di Jakarta.
- c) Bekerja di bidang Industri Kreatif.

Menurut Hair et al. (2019), dengan menggunakan tingkat signifikansi Alpha 0,05 dan 0,01, ukuran sampel minimal yang diperlukan adalah 100 atau lebih. Perhitungan jumlah sampel dilakukan dengan rumus: Total sampel = Jumlah Indikator \times 5. Oleh karena itu, penelitian ini akan melibatkan setidaknya 125 responden untuk mendukung pengujian dan pembuktian penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018), metode survei adalah penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mengumpulkan data terkait keyakinan, pendapat, perilaku, dan hubungan antar variabel dari sampel populasi tertentu. Data dikumpulkan melalui wawancara atau kuesioner yang tidak mendalam, dan hasilnya biasanya digeneralisasi. Metode survei dalam penelitian ini melibatkan pengumpulan data primer dengan menggunakan kuesioner terstruktur yang akan dibagikan kepada responden. Kuesioner ini akan memuat pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk mengukur persepsi karyawan terhadap setiap variabel penelitian menggunakan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju).

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa skala Likert digunakan untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial. Melalui skala ini, variabel yang diukur diuraikan ke dalam indikator-indikator tertentu. Dengan metode ini, peneliti dapat mengukur persepsi karyawan secara objektif mengenai pengembangan karir di perusahaan, kepuasan kerja, keterlibatan dalam organisasi, serta perasaan mereka terhadap pemberdayaan dan retensi.

Kuesioner akan disebarakan secara online kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian. Penggunaan kuesioner online dipilih karena dinilai lebih praktis dan efisien, terutama dalam menjangkau karyawan yang tersebar di wilayah Jabodetabek. Selain itu, pengumpulan data secara online meminimalisir bias dan kesalahan dalam proses entri data manual, serta lebih cepat dalam pengumpulan data dari berbagai responden. Platform seperti Google Forms akan digunakan untuk menyebarkan kuesioner dan mengumpulkan jawaban responden.

Menurut Cooper dan Schindler (2014), pengumpulan data melalui survei memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data primer secara langsung dari responden yang relevan. Data primer adalah data yang dikumpulkan untuk pertama kalinya oleh peneliti langsung dari sumbernya, yang dalam hal ini adalah karyawan Generasi Z yang bekerja di wilayah Jabodetabek. Penggunaan kuesioner sebagai instrumen utama memungkinkan pengukuran yang konsisten di antara banyak responden, sehingga memberikan hasil yang dapat dianalisis secara kuantitatif.

Dengan pendekatan ini, diharapkan data yang dikumpulkan dari karyawan Generasi Z di berbagai industri di wilayah Jabodetabek dapat mencerminkan persepsi mereka terhadap pengembangan karir, kepuasan kerja, keterlibatan, pemberdayaan, serta retensi karyawan secara valid dan reliabel.

3.5 Operasionalisasi Variabel

Menurut Creswell (2019) menyatakan bahwa operasionalisasi variabel merupakan langkah penting dalam penelitian, yaitu proses mengubah konsep teoritis menjadi variabel-variabel yang terukur menggunakan indikator yang relevan dan dapat diuji secara empiris. Melalui operasionalisasi, peneliti dapat mengidentifikasi bagaimana variabel akan dikumpulkan, dianalisis, dan diinterpretasikan.

3.5.1 Variabel Eksogen / Independen: Pengembangan Karir Organisasi

Pengembangan karir organisasi merupakan strategi yang dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan kesempatan bagi karyawan dalam mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka guna mempercepat kemajuan karir di dalam organisasi (Noe, Hollenbeck, Gerhart, & Wright, 2015). Hal ini mencakup berbagai

program seperti pelatihan, mentoring, dan promosi yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan mendorong mereka untuk bertahan di perusahaan. Indikator pengembangan karir organisasi (Noe et al., 2015):

- 1) Program pelatihan: Adanya pelatihan untuk mengembangkan keterampilan teknis dan non-teknis.
- 2) Mentoring dan coaching: Ketersediaan mentor atau pembimbing yang membantu karyawan dalam pengembangan karir.
- 3) Kesempatan promosi: Adanya peluang kenaikan jabatan atau pengembangan karir berdasarkan kinerja.
- 4) Pengembangan karir individu: Penyusunan rencana karir individu yang jelas untuk masing-masing karyawan.
- 5) Penilaian kinerja berkala: Evaluasi berkala mengenai performa dan pencapaian karyawan untuk mendukung pertumbuhan karir.

Skala pengukuran: Skala Likert 5 poin digunakan untuk mengukur variabel ini, di mana responden diminta menilai tingkat setuju mereka terhadap pernyataan mengenai peluang pengembangan karir di perusahaan mereka.

3.5.2 Variabel Mediasi: Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mengacu pada sejauh mana individu merasa puas dengan aspek-aspek pekerjaan mereka, termasuk imbalan, lingkungan kerja, serta hubungan dengan atasan dan rekan kerja (Judge, Weiss, Kammeyer-Mueller, & Hulin, 2017). Kepuasan kerja merupakan hasil dari penilaian individu terhadap bagaimana pekerjaan mereka memenuhi harapan dan kebutuhan pribadi. Indikator kepuasan kerja (Judge et al., 2017):

- 1) Kepuasan terhadap kompensasi: Seberapa puas karyawan terhadap gaji dan tunjangan yang mereka terima.
- 2) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri: Tingkat kepuasan karyawan dengan tugas dan tanggung jawab yang mereka emban.
- 3) Kepuasan terhadap lingkungan kerja: Persepsi karyawan mengenai lingkungan kerja fisik dan sosial.

- 4) Kepuasan terhadap hubungan dengan atasan: Kualitas interaksi antara karyawan dengan atasan mereka.
- 5) Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja: Seberapa baik interaksi dan kolaborasi dengan sesama karyawan.

Skala pengukuran: Variabel ini diukur menggunakan skala Likert 5 poin, di mana responden diminta untuk menilai kepuasan mereka terhadap aspek-aspek utama pekerjaan.

3.5.3 Variabel Mediasi: Keterlibatan Organisasi

Keterlibatan organisasi mengacu pada tingkat komitmen dan antusiasme karyawan dalam berkontribusi pada tujuan perusahaan. Karyawan yang terlibat secara aktif akan menunjukkan performa yang lebih baik dan cenderung bertahan lebih lama di organisasi (Albrecht, Bakker, Gruman, Macey, & Saks, 2015). Indikator keterlibatan organisasi (Albrecht et al., 2015):

- 1) Keterlibatan emosional: Seberapa besar karyawan merasa terhubung dengan organisasi.
- 2) Partisipasi aktif: Seberapa aktif karyawan berkontribusi dalam kegiatan organisasi.
- 3) Kebanggaan terhadap perusahaan: Seberapa besar karyawan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan.
- 4) Komitmen terhadap tujuan organisasi: Seberapa kuat karyawan berkomitmen untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya.
- 5) Performa kerja dan kehadiran: Keterlibatan ditunjukkan melalui tingkat kehadiran dan kualitas pekerjaan karyawan.

Skala pengukuran: Skala Likert 5 poin digunakan untuk mengukur keterlibatan organisasi, dengan responden menilai seberapa besar keterlibatan mereka dalam berbagai aspek organisasi.

3.5.4 Variabel Moderasi: Pemberdayaan Karyawan

Pemberdayaan karyawan mengacu pada pemberian wewenang kepada karyawan untuk mengambil keputusan terkait pekerjaan mereka dan untuk bertindak secara

independen dalam menyelesaikan tugas mereka. Pemberdayaan ini diyakini meningkatkan kepercayaan diri karyawan dan motivasi mereka (Seibert, Wang, & Courtright, 2017). Indikator pemberdayaan karyawan (Seibert et al., 2017):

- 1) Otonomi dalam pengambilan keputusan: Seberapa besar karyawan memiliki kebebasan dalam membuat keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka.
- 2) Tanggung jawab yang diberikan: Karyawan diberi kepercayaan untuk menangani tugas secara mandiri tanpa campur tangan langsung dari atasan.
- 3) Kesempatan untuk inisiatif: Adanya dorongan bagi karyawan untuk mengambil inisiatif dalam pekerjaannya.
- 4) Dukungan manajerial: Seberapa besar dukungan dan kepercayaan yang diberikan oleh manajemen kepada karyawan.
- 5) Pengaruh terhadap perubahan: Karyawan memiliki kesempatan untuk mempengaruhi keputusan dan perubahan yang terjadi di dalam organisasi.

Skala pengukuran: Variabel ini diukur menggunakan skala Likert 5 poin, di mana responden menilai sejauh mana mereka merasa diberdayakan dalam organisasi mereka.

3.5.5 Variabel Endogen / Dependen: Retensi Karyawan

Retensi karyawan mengacu pada kemampuan organisasi untuk mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi dan berkualifikasi dalam jangka panjang. Retensi karyawan yang baik mencerminkan kepuasan dan keterlibatan karyawan terhadap perusahaan (Hom, Lee, Shaw, & Hausknecht, 2017). Indikator retensi karyawan (Hom et al., 2017):

- 1) Niat untuk tetap bekerja: Karyawan memiliki niat yang kuat untuk tetap bekerja di perusahaan.
- 2) Kepuasan terhadap kebijakan retensi: Seberapa puas karyawan terhadap kebijakan perusahaan yang berhubungan dengan retensi.
- 3) Komitmen jangka panjang: Seberapa besar karyawan berniat untuk bertahan di perusahaan dalam waktu jangka panjang.
- 4) Ketertarikan terhadap tawaran lain: Seberapa rendah minat karyawan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain.

- 5) Keseimbangan kehidupan kerja: Seberapa baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan oleh karyawan.

Skala pengukuran: Retensi karyawan akan diukur menggunakan skala Likert 5 poin, dengan responden menilai niat mereka untuk tetap bekerja di perusahaan dan faktor-faktor yang memengaruhi keputusan tersebut.

3.5.6 Tabel Operasional Variabel

Berikut merupakan rincian dari tabel operasional variabel :

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variable	Definition	Code	Items from Journal	Measurement	Sources
Pengembangan Karir Organisasi	Keterlibatan dapat dicapai dengan memahami dan mengintegrasikan kebutuhan karyawan ke dalam struktur organisasi (Nutov dan Hazzan, 2016). Pengembangan karir organisasi menjadi kebutuhan penting bagi generasi milenial (Pant dan Venkateswaran, 2022), dan pemberian pengembangan karir internal dapat meningkatkan keterlibatan di kalangan mereka.	PKO1	I have been given work which has developen my skills for the future.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan saya untuk masa depan	Nutov, L., & Hazzan, O. (2016). An organizational engagement model as a management tool for high school principals. Leadership and Policy in Schools, 15(2), 130–152. Pant, S., & Venkateswaran, R. (2022). Millennials’ need for career development and its impact on organizational engagement. Journal of Management Development,
		PKO2	I have been taught I need to know to get on in this organization.	Atasan saya telah memberi evaluasi berkala yang jelas mengenai kinerja saya	
		PKO3	My boss has made sure I get the Training I need for my career.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan agar saya dapat mengembangkan karir	
		PKO4	I have been given a personal development plan.	Perusahaan memberikan rencana pengembangan karir individu yang jelas untuk karir saya	

Variable	Definition	Code	Items from Journal	Measurement	Sources
		PKO5	I have been given training to help develop my career.	Perusahaan memberikan mentor untuk membantu perkembangan karir saya	41(3), 290–306.
Kepuasan Kerja	Menurut Handoko (2020), kepuasan kerja adalah kondisi di mana karyawan merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaan mereka, tercermin dari interaksi dan pengalaman di lingkungan kerja.	KK1	I feel good about working at this company.	Perusahaan ini membuat saya merasa senang dalam bekerja	Handoko, T. H. (2020). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
		KK2	My wages are good.	Gaji yang saya terima membuat saya puas	
		KK3	I receive recognition for a job well done.	Pekerjaan yang saya lakukan dengan baik mendapatkan pengakuan	
		KK4	I get along with my supervisors.	Atasan saya memiliki hubungan yang baik dengan saya	
		KK5	I feel close to the people at work.	Orang-orang di tempat kerja membuat saya merasa dekat	
Pemberdayaan Karyawan	Priansa (2019) menjelaskan bahwa pemberdayaan karyawan adalah langkah krusial	PK1	I have the authority to make decisions.	Perusahaan memberikan saya wewenang untuk mengambil keputusan yang tepat	Priansa, D. J. (2019). Perencanaan dan pengembangan sumber daya

Variable	Definition	Code	Items from Journal	Measurement	Sources
	bagi perusahaan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Ini berfokus pada pengembangan kemampuan karyawan untuk memanfaatkan dan menguasai ilmu pengetahuan serta teknologi.	PK2	I feel empowered to make day-to-day decisions.	Atasan saya memberikan kepercayaan penuh kepada saya dalam proses pekerjaan	manusia. Bandung: Alfabeta.
		PK3	Leaders in this organization have confidence in my ability to make decisions.	Perusahaan menghargai pendapat saya dalam proses pekerjaan	
		PK4	Leaders in this organization encourage me to use my initiative.	Pemimpin perusahaan mendorong saya untuk menggunakan inisiatif sendiri	
		PK5	Leaders in this organization assign tasks, and then let me handle them.	Pemimpin perusahaan memberi tugas dan membiarkan saya menyelesaikannya sendiri	
Keterlibatan Organisasi	Menurut Kahn (2021), keterlibatan karyawan dalam organisasi mencakup partisipasi emosional dan intelektual yang mendalam. Karyawan yang terlibat tidak hanya menjalankan tugas, tetapi juga memiliki	KO1	I am highly engaged in this organization	Perusahaan ini membuat saya merasa terhubung secara emosional	Kahn, W. A. (2021). The essence of employee engagement: Emotional and intellectual commitment at work. New York, NY: Harper Business.
		KO2	One of the most exciting things for me is getting involved with things happening in this organization	Perusahaan mengadakan kegiatan dimana saya dapat aktif berpartisipasi	

Variable	Definition	Code	Items from Journal	Measurement	Sources
	komitmen kuat terhadap pekerjaan mereka.	KO3	Being a member of this organization is very captivating.	Saya bangga menjadi bagian penting dari perusahaan ini	
		KO4	I am committed to helping the company achieve its goals.	Saya berkomitmen untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya	
		KO5	I strive to improve the quality of my work in the company.	Saya berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan saya di perusahaan	
Retensi Karyawan	Carsen (2022) mencatat bahwa inisiatif ini mencakup penawaran gaji menarik, program pelatihan, dan budaya organisasi yang inklusif. Dengan strategi ini, perusahaan dapat mengurangi turnover dan meningkatkan loyalitas serta kinerja.	RK1	I am likely to stay in this organization for next five years.	Saya berniat untuk bertahan di perusahaan ini selama beberapa tahun ke depan	Kahn, W. A. (2021). The essence of employee engagement: Emotional and intellectual commitment at work. New York, NY: Harper Business.
		RK2	For me, this organization is the best of all possible organization to work for.	Saya merasa perusahaan ini sebagai tempat terbaik untuk bekerja	
		RK3	The company avoids employees who work harder than they can, which may cause stress.	Perusahaan menghindari karyawan bekerja lebih keras dari yang seharusnya, karena dapat menyebabkan stres	
		RK4	The employment conditions at the company satisfy employees	Saya dapat mempertahankan keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	

Variable	Definition	Code	Items from Journal	Measurement	Sources
			work-life balance.		
		RK5	I will not change this organization easily.	Saya tidak tertarik untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain saat ini	

Sumber : Data Personal, 2024

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen yang digunakan, serta menganalisis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Dalam bagian ini, akan dijelaskan secara rinci mengenai uji validitas dan reliabilitas, serta analisis data penelitian yang mencakup berbagai metode statistik yang relevan untuk menguji hipotesis yang diajukan.

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas sangat penting dalam penelitian untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat mengukur variabel dengan akurat dan konsisten. Validitas menunjukkan sejauh mana instrumen mampu mengukur apa yang dimaksud, sedangkan reliabilitas menunjukkan konsistensi pengukuran.

a) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item dalam instrumen penelitian benar-benar relevan dan dapat mengukur konstruk yang dimaksud. Dua jenis validitas yang diuji adalah:

1. Validitas Konvergen

Validitas konvergen mengacu pada sejauh mana indikator-indikator yang mengukur suatu konstruk saling berkorelasi. Menurut Hair et al. (2019), validitas konvergen dapat diukur menggunakan Average Variance Extracted (AVE), di

mana nilai AVE yang lebih dari 0.50 menunjukkan bahwa konstruk tersebut mampu menjelaskan lebih dari 50% variabilitas indikator-indikatornya. Dalam penelitian ini, nilai AVE akan dihitung untuk masing-masing variabel (seperti pengembangan karir organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan organisasi, pemberdayaan karyawan, dan retensi karyawan) untuk memastikan bahwa konstruk yang diukur memiliki validitas konvergen yang baik. Ini akan membantu menjamin bahwa setiap variabel penelitian relevan dan saling mendukung dalam konteks keseluruhan penelitian.

2. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan mengukur sejauh mana konstruk yang berbeda tidak saling berkorelasi tinggi. Henseler et al. (2015) menyarankan bahwa validitas diskriminan dapat diuji dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari AVE setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk. Jika akar kuadrat AVE lebih besar daripada korelasi antar konstruk, maka validitas diskriminan dapat dianggap terpenuhi. Dalam konteks penelitian ini, validitas diskriminan penting untuk memastikan bahwa setiap variabel yang diteliti memiliki identitas yang jelas dan berbeda dari variabel lainnya, sehingga analisis hubungan antar variabel dapat dilakukan dengan lebih akurat.

b) Uji Validitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi internal dari instrumen penelitian. Dua pendekatan yang umum digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah:

5. *Cronbach's Alpha*

Cronbach's Alpha adalah metode yang digunakan untuk menilai konsistensi internal dari sejumlah item dalam instrumen. Menurut Hair, Black, Babin, dan Anderson (2020), nilai *Cronbach's Alpha* yang baik berada di atas 0.70, yang mengindikasikan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang dapat diandalkan untuk mengukur konstruk tertentu. Dalam penelitian ini, nilai *Cronbach's Alpha* akan dihitung untuk setiap variabel guna memastikan bahwa

instrumen tersebut memiliki konsistensi yang baik dalam mengukur variabel-variabel seperti kepuasan kerja dan pemberdayaan karyawan.

6. *Composite Reliability (CR)*

Composite Reliability juga diukur untuk menilai reliabilitas konstruk laten. Bagozzi & Yi (2012) menjelaskan bahwa nilai CR di atas 0.70 menunjukkan reliabilitas yang baik. CR memberikan gambaran yang lebih tepat tentang konsistensi dibandingkan dengan Cronbach's Alpha, terutama dalam konteks model yang lebih kompleks. Dalam penelitian ini, CR akan dihitung untuk semua konstruk yang diukur guna memastikan bahwa instrumen tersebut memenuhi standar reliabilitas.

3.6.2 Analisis Data Penelitian

Setelah uji validitas dan reliabilitas selesai dilakukan dan instrumen dinyatakan valid dan reliabel, analisis data penelitian dapat dilakukan untuk menguji hipotesis dan melihat hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini, beberapa teknik analisis data yang akan digunakan meliputi analisis regresi linier berganda, dan analisis jalur (path analysis).

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengevaluasi pengaruh simultan dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Field (2018), regresi linier berganda dapat digunakan untuk menganalisis seberapa baik variabel-variabel independen dapat memprediksi variabel dependen.

Dengan menggunakan analisis regresi ini, penelitian akan menguji hipotesis mengenai pengaruh langsung variabel independen terhadap retensi karyawan serta efek moderasi dari pemberdayaan karyawan. Teori regresi ini akan membantu dalam mengidentifikasi kontribusi masing-masing variabel independen terhadap retensi karyawan dan bagaimana variabel-variabel tersebut berinteraksi.

2. Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan untuk mengeksplorasi hubungan kausal antara variabel dengan melibatkan variabel mediasi. Kline (2016) mengemukakan bahwa analisis jalur memungkinkan peneliti untuk menguji efek langsung dan tidak langsung antar variabel dalam satu model. Dalam penelitian ini, analisis jalur akan digunakan untuk menguji peran mediasi dari kepuasan kerja dan keterlibatan organisasi dalam hubungan antara pengembangan karir organisasi dan retensi karyawan. Prosedur analisis jalur mencakup:

- 1.6.1.6.1 Mengestimasi pengaruh langsung dari pengembangan karir terhadap retensi karyawan.
- 1.6.1.6.2 Mengestimasi pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dan keterlibatan organisasi.
- 1.6.1.6.3 Mengestimasi pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan organisasi terhadap retensi karyawan.
- 1.6.1.6.4 Menilai efek mediasi melalui uji Sobel untuk menentukan signifikansi mediasi.

Teori analisis jalur ini sangat relevan untuk penelitian ini karena memungkinkan peneliti untuk memahami bagaimana variabel-variabel seperti kepuasan kerja dan keterlibatan organisasi dapat memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap retensi karyawan, serta memberikan wawasan tentang mekanisme yang mendasari hubungan tersebut.

3.7 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan langkah krusial dalam penelitian yang bertujuan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan. Dalam konteks penelitian ini, uji hipotesis akan dilakukan untuk mengevaluasi hubungan antara pengembangan karir organisasi dan retensi karyawan, serta untuk menilai peran mediasi dari kepuasan kerja dan keterlibatan organisasi, serta efek moderasi dari pemberdayaan karyawan. Proses uji hipotesis ini meliputi beberapa tahap analisis statistik yang terstruktur.

3.7.1 Jenis Hipotesis

Penelitian ini mengusulkan empat hipotesis yang harus diuji:

- 1) Hipotesis Utama (H1): Pengembangan karir organisasi berhubungan positif dengan retensi karyawan.

Hipotesis ini menyiratkan bahwa semakin baik program pengembangan karir yang ditawarkan organisasi, semakin tinggi tingkat retensi karyawan.

- 2) Hipotesis Mediasi (H2): Kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi yang berpengaruh antara pengembangan karir organisasi dan retensi karyawan.

Hipotesis ini mengindikasikan bahwa pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan retensi karyawan.

- 3) Hipotesis Mediasi (H3): Keterlibatan organisasi memediasi yang berpengaruh antara pengembangan karir organisasi dan retensi karyawan.

Hipotesis ini menunjukkan bahwa pengembangan karir yang baik akan meningkatkan keterlibatan karyawan, yang selanjutnya akan berkontribusi pada retensi karyawan.

- 4) Hipotesis Moderasi (H4): Pemberdayaan karyawan memoderasi yang berpengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja.

Hipotesis ini berargumen bahwa tingkat pemberdayaan karyawan dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara pengembangan karir dan kepuasan kerja.

3.7.2 Metode Uji Hipotesis

1. Uji Signifikansi Koefisien Regresi

Uji t akan digunakan untuk menilai signifikansi dari koefisien regresi yang dihasilkan dari analisis regresi linier berganda. Uji t bertujuan untuk menguji apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Jika nilai p (p-value) untuk koefisien regresi kurang dari 0.05, hipotesis bahwa variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan dapat

diterima. Proses ini akan dilakukan untuk semua variabel independen: pengembangan karir organisasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan organisasi.

2. Uji F untuk Model Keseluruhan

Uji F digunakan untuk mengevaluasi signifikansi model secara keseluruhan. Uji ini menilai apakah variabel independen secara kolektif memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika nilai p untuk uji F kurang dari 0.05, maka model dianggap signifikan, yang berarti bahwa pengembangan karir organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan organisasi, dan pemberdayaan karyawan secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

3. Analisis Jalur untuk Uji Mediasi

Uji mediasi dilakukan untuk menilai peran kepuasan kerja dan keterlibatan organisasi dalam hubungan antara pengembangan karir organisasi dan retensi karyawan. Langkah-langkah yang dilakukan dalam uji mediasi adalah:

- a) Langkah 1: Uji pengaruh variabel eksogen / independen (pengembangan karir) terhadap variabel dependen (retensi karyawan).
- b) Langkah 2: Uji pengaruh variabel endogen / independen terhadap variabel mediasi (kepuasan kerja dan keterlibatan organisasi).
- c) Langkah 3: Uji pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen / dependen.
- d) Langkah 4: Uji signifikansi efek mediasi dengan menghitung efek langsung dan tidak langsung, serta menggunakan uji *direct / indirect* untuk menentukan signifikansi mediasi.

Jika efek tidak langsung signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel mediasi memiliki pengaruh dalam hubungan antara pengembangan karir organisasi dan retensi karyawan.

4. Uji Moderasi

Untuk menguji hipotesis moderasi, yaitu apakah pemberdayaan karyawan memoderasi hubungan antara pengembangan karir dan kepuasan kerja, analisis

regresi juga digunakan dengan menambahkan interaksi antara variabel independen dan moderasi. Jika koefisien interaksi signifikan ($p\text{-value} < 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan memoderasi hubungan antara pengembangan karir dan kepuasan kerja.

Dengan menerapkan uji hipotesis yang sistematis, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai hubungan antara pengembangan karir organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan organisasi, pemberdayaan karyawan, dan retensi karyawan. Hasil dari uji hipotesis ini akan memberikan kontribusi pada pengembangan praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.