

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

3.1.1 Objek Penelitian

Generasi Z, atau yang sering disebut sebagai Gen Z, adalah kelompok demografi yang lahir antara tahun 1997 dan 2012. Saat ini, Gen Z mulai memasuki dunia kerja dan berkontribusi di berbagai sektor industri. Dengan karakteristik yang berbeda dari generasi sebelumnya seperti Generasi Milenial dan Generasi X, Gen Z membawa perubahan signifikan dalam dinamika tempat kerja serta pendekatan manajemen sumber daya manusia.

Generasi ini tumbuh di era perkembangan digital dan teknologi yang pesat, membuat mereka sangat mahir dalam penggunaan teknologi dan terbiasa dengan akses informasi yang cepat serta mudah. Hal ini menyebabkan Gen Z memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap fleksibilitas kerja, penggunaan teknologi yang efisien, dan budaya perusahaan yang mengedepankan nilai keterbukaan serta kejujuran. Selain itu, Gen Z menunjukkan preferensi kuat terhadap lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*) serta memberikan perhatian pada kesehatan mental.

Di Indonesia, perusahaan mulai menyadari kebutuhan unik dari Gen Z dalam upaya untuk menarik dan mempertahankan mereka sebagai bagian dari tenaga kerja. Strategi yang diterapkan mencakup program pengakuan karyawan (Pengakuan karyawan (*Employee Recognition*)), pengembangan kepuasan kerja (Kepuasan Karyawan (*Job Satisfaction*)), dan program retensi karyawan yang dirancang untuk memenuhi ekspektasi generasi ini. Studi terbaru menunjukkan bahwa pengakuan atas kontribusi mereka secara tepat waktu dan relevan, disertai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, dapat meningkatkan retensi karyawan dari generasi ini.

Namun, Gen Z dikenal sebagai generasi yang cenderung berpindah pekerjaan jika harapan mereka tidak terpenuhi. Mereka sangat mempertimbangkan faktor-

faktor seperti kejelasan karier, peluang untuk pengembangan diri, budaya kerja yang inklusif, dan pengakuan atas kontribusi mereka sebagai aspek penting dalam menentukan apakah mereka akan tetap bertahan di sebuah perusahaan atau tidak.

Dengan memahami preferensi dan kebutuhan Gen Z, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk menarik dan mempertahankan karyawan dari generasi ini. Penelitian ini berfokus pada hubungan antara Pengakuan karyawan (*Employee Recognition*), Kepuasan Karyawan (*Job Satisfaction*), dan Retensi Karyawan di kalangan karyawan Gen Z di Gading Serpong. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan wawasan mendalam yang dapat membantu perusahaan dalam mengembangkan pendekatan strategis untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Strategi ini tidak hanya akan membantu mengurangi tingkat *turnover* tetapi juga meningkatkan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan di era *modern*.

3.2 Desain Penelitian

Menurut Malhotra (2019), desain penelitian berfungsi sebagai panduan atau rencana menyeluruh dalam pelaksanaan sebuah proyek penelitian. Desain ini mencakup langkah-langkah sistematis yang diperlukan untuk mengumpulkan data yang relevan guna mengidentifikasi dan menyelesaikan permasalahan penelitian. Dalam konteks ini, desain penelitian membantu menentukan metode yang sesuai untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang relevan dalam memahami hubungan antara Pengakuan karyawan (*Employee Recognition*), Kepuasan Karyawan (*Job Satisfaction*), dan Retensi Karyawan di kalangan karyawan Generasi Z yang bekerja di Gading Serpong.

Malhotra (2019) mengklasifikasikan desain penelitian ke dalam dua jenis utama:

1. *Exploratory Research*

Penelitian eksploratori bertujuan untuk memberikan pemahaman awal terhadap permasalahan penelitian dan perspektif yang lebih mendalam mengenai konteks

penelitian. Pendekatan ini sangat berguna pada tahap awal untuk memahami faktor-faktor umum yang memengaruhi Generasi Z di tempat kerja, termasuk preferensi mereka terhadap Pengakuan karyawan (*Employee Recognition*) dan Kepuasan Karyawan (*Job Satisfaction*). Namun, karena penelitian ini berfokus pada pengujian hubungan spesifik antara variabel-variabel yang telah dirumuskan dalam hipotesis, pendekatan eksploratori hanya digunakan pada tahap awal untuk mengumpulkan wawasan awal.

2. *Conclusive Research*

Penelitian konklusif bertujuan untuk menguji hipotesis dan menganalisis hubungan antara variabel-variabel tertentu. Dalam penelitian ini, pendekatan konklusif digunakan karena peneliti ingin memahami dampak spesifik dari Pengakuan karyawan (*Employee Recognition*) terhadap Kepuasan Karyawan (*Job Satisfaction*) dan Retensi Karyawan di kalangan Generasi Z. Pendekatan ini memungkinkan pengumpulan data yang terstruktur dan terukur sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan yang kuat tentang hubungan antar variabel.

Menurut Malhotra (2019), penelitian konklusif dapat dibagi lagi menjadi dua jenis:

3. *Descriptive Research*

Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik populasi atau fenomena tertentu. Dalam penelitian ini, pendekatan deskriptif membantu peneliti mengidentifikasi karakteristik dan preferensi Generasi Z terkait Pengakuan karyawan (*Employee Recognition*), Kepuasan Karyawan (*Job Satisfaction*), dan *retention*. Data ini memberikan dasar pemahaman tentang bagaimana Generasi Z berinteraksi dengan lingkungan kerja serta ekspektasi mereka terhadap pengakuan dan penghargaan dari perusahaan.

4. *Causal Research*

Penelitian kausal bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara variabel yang sedang diteliti. Dalam konteks penelitian ini, pendekatan kausal

digunakan untuk menganalisis hubungan antara Pengakuan karyawan (*Employee Recognition*) dan retention, serta peran Kepuasan Karyawan (*Job Satisfaction*) sebagai mediator di antara keduanya. Melalui pendekatan ini, penelitian dapat menentukan sejauh mana Pengakuan karyawan (*Employee Recognition*) memengaruhi Kepuasan Karyawan (*Job Satisfaction*) dan bagaimana Kepuasan Karyawan (*Job Satisfaction*) berkontribusi pada peningkatan retention di kalangan Generasi Z.

Berdasarkan kebutuhan penelitian ini, pendekatan *cross-sectional* dipilih untuk pengumpulan data, di mana informasi dikumpulkan satu kali dari sampel karyawan Generasi Z yang bekerja di wilayah Gading Serpong. Desain ini sesuai dengan tujuan penelitian karena memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data dalam satu kerangka waktu tertentu guna menganalisis hubungan antara variabel yang telah dirumuskan dalam hipotesis penelitian.

Dengan demikian, desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian konklusif yang mengombinasikan pendekatan deskriptif dan kausal. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang dampak Pengakuan karyawan (*Employee Recognition*) terhadap Kepuasan Karyawan (*Job Satisfaction*) dan retention di kalangan Generasi Z, serta bagaimana Kepuasan Karyawan (*Job Satisfaction*) berperan sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini.

3.3 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam studi ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang terstruktur tentang bagaimana Pengakuan karyawan (*Employee Recognition*) dan Kepuasan Karyawan (*Job Satisfaction*) memengaruhi Retensi Karyawan di kalangan Generasi Z. Dengan menganalisis variabel tertentu dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan data secara objektif.

Menurut Creswell (2014), pendekatan penelitian kuantitatif sangat cocok untuk studi yang bertujuan mengukur hubungan antara variabel dan menguji hipotesis secara statistik. Dalam konteks penelitian ini, metode kuantitatif akan digunakan untuk mengukur pengaruh Pengakuan karyawan (*Employee Recognition*) terhadap Kepuasan Karyawan (*Job Satisfaction*) dan Retensi Karyawan, serta mengeksplorasi peran mediasi Kepuasan Karyawan (*Job Satisfaction*) dalam hubungan antara *recognition* dan *retention*. Pendekatan ini memungkinkan analisis yang objektif dengan mengubah respons menjadi data numerik yang dapat dianalisis secara statistik, sehingga memberikan pemahaman yang lebih jelas tentang hubungan antar variabel.

Metode survei dipilih sebagai teknik utama untuk pengumpulan data. Survei memungkinkan pengumpulan data dari sampel besar secara sistematis dan efisien, menjadikannya pilihan yang tepat untuk memahami pola dan tren umum dalam sikap dan perilaku karyawan Generasi Z di Gading Serpong. Survei ini terdiri dari kuesioner terstruktur yang didistribusikan kepada karyawan Generasi Z yang memenuhi kriteria tertentu, termasuk rentang usia (lahir antara tahun 1997–2012), lokasi kerja di Gading Serpong, dan durasi kerja minimal enam bulan.

Penggunaan metode survei memungkinkan penerapan desain penelitian *cross-sectional*, di mana data dikumpulkan dalam satu waktu tertentu dari responden yang terpilih. Desain ini sangat efektif untuk menangkap sikap dan perilaku saat ini, yang penting mengingat ekspektasi tempat kerja Generasi Z yang terus berkembang. Dengan mengumpulkan data pada satu titik waktu, penelitian ini dapat menganalisis hubungan yang ada antara Pengakuan karyawan (*Employee Recognition*), Kepuasan Karyawan (*Job Satisfaction*), dan Retensi Karyawan di kalangan demografi ini.

Selain itu, pendekatan kuantitatif ini mendukung penggunaan teknik analisis statistik, seperti analisis korelasi dan regresi, untuk menguji hipotesis serta menilai kekuatan dan signifikansi hubungan antar variabel. Temuan statistik akan memberikan wawasan tentang pengaruh Pengakuan karyawan (*Employee Recognition*) terhadap Kepuasan Karyawan (*Job Satisfaction*) dan *retention*, serta

sejauh mana Kepuasan Karyawan (*Job Satisfaction*) memediasi hubungan antara *recognition* dan *retention*.

Secara keseluruhan, pendekatan penelitian ini bersifat kuantitatif, menggunakan metode survei dengan desain *cross-sectional* untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Pendekatan ini memungkinkan pemeriksaan sistematis dan statistik tentang hubungan antara Pengakuan karyawan (*Employee Recognition*), Kepuasan Karyawan (*Job Satisfaction*), dan Retensi Karyawan di kalangan karyawan Generasi Z di Gading Serpong, sesuai dengan tujuan penelitian untuk memberikan wawasan tentang strategi retensi yang efektif bagi generasi ini.

3.4 Sampel dan Populasi Penelitian

3.4.1 Populasi

Menurut Doyle et al. (2020), populasi mengacu pada kumpulan individu atau elemen lengkap yang memiliki karakteristik tertentu yang relevan dengan sebuah penelitian. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari karyawan Generasi Z, yang berusia antara 17 hingga 26 tahun, dan saat ini bekerja di perusahaan-perusahaan yang berlokasi di Gading Serpong. Generasi Z, yang didefinisikan oleh Doyle et al. sebagai individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, semakin banyak memasuki dunia kerja dengan harapan yang unik terkait pengakuan (*recognition*) dan kepuasan kerja (Kepuasan Karyawan (*Job Satisfaction*)), yang memiliki dampak signifikan pada tingkat retensi (*retention*).

Populasi ini dipilih karena Generasi Z dikenal sangat mengutamakan fleksibilitas kerja, pengakuan atas kontribusi mereka, dan peluang untuk pengembangan karier. Karakteristik-karakteristik ini sangat selaras dengan variabel-variabel yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini (Doyle et al., 2020). Oleh karena itu, Generasi Z menjadi kelompok yang relevan untuk memahami hubungan antara Pengakuan karyawan (*Employee Recognition*), Kepuasan Karyawan (*Job Satisfaction*), dan Retensi Karyawan, serta memberikan wawasan strategis untuk meningkatkan retensi di kalangan tenaga kerja muda.

3.3.2 Sample

Proses desain sampling dalam penelitian ini bertujuan untuk memilih responden yang sesuai dengan kriteria populasi target, dengan harapan representatif terhadap populasi yang lebih luas agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Proses desain *sampling* mencakup beberapa langkah penting, yaitu mendefinisikan populasi target, menentukan kerangka *sampling*, memilih teknik *sampling*, menentukan ukuran sampel, dan melaksanakan proses *sampling*.

Langkah-langkah utama dalam desain *sampling*:

1. Mendefinisikan target populasi

Populasi target dalam penelitian ini terdiri dari karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan-perusahaan di wilayah Gading Serpong dan memenuhi kriteria tertentu. Populasi ini mencakup karyawan Generasi Z yang berusia 17–26 tahun dan telah bekerja di perusahaan tempat mereka saat ini selama minimal enam bulan. Kriteria ini didasarkan pada nilai-nilai kerja dan ekspektasi unik Generasi Z, sebagaimana dinyatakan oleh Doyle et al. (2020), seperti kebutuhan yang tinggi akan pengakuan kerja (*recognition*), kepuasan karier (Kepuasan Karyawan (*Job Satisfaction*)), dan peluang pertumbuhan.

2. Menentukan Kerangka *Sampling*

Kerangka *sampling* mengacu pada daftar atau representasi individu dalam populasi target (Taherdoost, 2016). Dalam penelitian ini, kerangka *sampling* terdiri dari karyawan Generasi Z yang saat ini bekerja di berbagai perusahaan di wilayah Gading Serpong dan memenuhi kriteria usia serta masa kerja yang telah ditentukan. Kerangka ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi responden yang relevan dengan tujuan penelitian, memastikan bahwa data yang dikumpulkan sejalan dengan fokus penelitian mengenai Pengakuan karyawan (*Employee Recognition*), Kepuasan Karyawan (*Job Satisfaction*), dan *retention*.

5. Memilih Teknik *Sampling*

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, sebagaimana disarankan oleh Taherdoost (2016), karena sesuai dengan karakteristik populasi yang ditargetkan. Teknik *purposive sampling*, yang termasuk dalam kategori *non-probability sampling*, memungkinkan peneliti untuk fokus pada karyawan Generasi Z dengan karakteristik tertentu yang relevan dengan variabel penelitian. Pendekatan ini memastikan bahwa sampel mencerminkan perspektif unik dari karyawan Generasi Z di Gading Serpong.

6. Menentukan Ukuran *Sample*

Menentukan ukuran sampel sangat penting untuk memastikan hasil yang akurat dan andal. Menurut Hair et al. (2019), ukuran sampel minimum dapat dihitung sebagai lima kali jumlah item atau variabel yang dianalisis. Berdasarkan jumlah variabel dalam penelitian ini, ukuran sampel antara 100 hingga 200 responden dianggap memadai untuk analisis statistik yang andal dan pengujian hipotesis secara akurat.

7. Melaksanakan Proses *Sampling*

Proses *sampling* dilakukan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, memastikan bahwa responden yang dipilih adalah karyawan Generasi Z berusia 17–26 tahun yang bekerja di perusahaan di wilayah Gading Serpong. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner terstruktur yang didistribusikan kepada responden, memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang relevan dengan tujuan penelitian.

Menurut Taherdoost (2016), metode *sampling* dikategorikan menjadi dua jenis utama:

1. *Non-probability Sampling*

Non-probability sampling melibatkan pemilihan sampel berdasarkan kriteria atau kenyamanan, bukan seleksi acak. Dalam penelitian ini, teknik *purposive sampling* diterapkan untuk menargetkan responden spesifik dalam Generasi Z yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Metode ini dipilih untuk memastikan

relevansi data dan kesesuaiannya dengan fokus penelitian mengenai Pengakuan karyawan (*Employee Recognition*), Kepuasan Karyawan (*Job Satisfaction*), dan retention di kalangan karyawan Generasi Z.

2. *Probability Sampling*

Probability sampling tidak digunakan dalam penelitian ini karena kurang sesuai dengan sifat penelitian yang menargetkan karakteristik spesifik dalam populasi. Penelitian ini membutuhkan pendekatan yang lebih terarah untuk mencapai tujuan penelitian.

Penggunaan *purposive sampling* memungkinkan penelitian ini untuk memperoleh data yang representatif dari karyawan Generasi Z di Gading Serpong. Dengan data ini, penelitian dapat memberikan wawasan mendalam mengenai hubungan antara Pengakuan karyawan (*Employee Recognition*), Kepuasan Karyawan (*Job Satisfaction*), dan retention di kalangan Generasi Z, serta membantu mengembangkan strategi retensi karyawan yang lebih efektif.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer sebagai sumber utama untuk memperoleh informasi yang relevan dan sesuai dengan tujuan penelitian. Menurut Creswell (2014), data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari responden untuk pertama kalinya dan belum pernah dipublikasikan sebelumnya. Dalam penelitian ini, pengumpulan data primer dilakukan melalui metode survei dengan menggunakan kuesioner terstruktur sebagai instrumen utama. Kuesioner ini dirancang untuk mengumpulkan informasi terkait variabel penelitian, yaitu Pengakuan karyawan (*Employee Recognition*), Kepuasan Karyawan (*Job Satisfaction*), dan Retensi Karyawan di kalangan karyawan Generasi Z.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari serangkaian pertanyaan yang dirancang untuk mengukur masing-masing variabel penelitian. Kuesioner terstruktur ini menggunakan skala *Likert* 5 poin, yang memungkinkan responden untuk menyatakan tingkat persetujuan mereka terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Skala *Likert* memungkinkan

peneliti untuk memperoleh data kuantitatif yang mencerminkan intensitas persepsi responden terhadap setiap variabel. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara statistik untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel tersebut. Pendekatan ini memastikan bahwa data yang dikumpulkan relevan, dapat diukur, dan mendukung pengujian hipotesis penelitian dengan hasil yang andal dan *valid*

3.6 Variabel Operasional

Tabel 3.1 Tabel Variabel Operasional

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Kode	Skala	Referensi
1	Pengakuan karyawan (<i>Employee Recognition</i>)	Pengakuan karyawan (<i>Employee Recognition</i>) <i>involves offering non-monetary rewards to appreciate and highlight positive behaviors demonstrated by employees through their contributions and accomplishments.</i>	Pekerjaan saya secara teratur diakui dan dihargai oleh Employer (perusahaan)	REC 1	Likert 1-5	Ndiango et al. (2023)
			Employer di tempat kerja saya menunjukkan rasa hormat terhadap saya	REC 2		
			Saya merasa saya diperlakukan secara adil di tempat kerja	REC 3		
			Kontribusi saya diakui baik oleh	REC 4		

			rekan kerja maupun atasan saya.			
			Seringkali saya menerima umpan balik dan apresiasi atas usaha saya	REC 5		
2	Kepuasan Karyawan (<i>Job Satisfaction</i>)	<i>Kepuasan Karyawan (Job Satisfaction) is the sense of accomplishment and contentment an individual experiences from their work or job-related activities.</i>	Dalam pekerjaan saya, saya merasa melakukan sesuatu yang berharga dan bermakna.	SAT 1	Likert 1-5	Ndiango et al. (2023)
			Saya merasa pekerjaan saya menarik dan menantang.	SAT 2		
			Secara keseluruhan, saya merasa senang dengan pekerjaan saya.	SAT 3		

			Saya berharap dapat bekerja selama mungkin di organisasi ini.	REN 3		
			Saya merasa memiliki rasa kebersamaan yang kuat di organisasi ini	REN 4		Cowin, L. S. (2002)
			Saya merasa bahwa organisasi ini adalah tempat kerja yang ideal bagi saya dalam jangka panjang.	REN 5		

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Pre-test

Pre-test merupakan tahap di mana data dari sampel kecil kuesioner diolah untuk mengevaluasi reliabilitasnya serta mengidentifikasi potensi permasalahan yang mungkin terjadi (De Vaus, 2014). Menurut De Vaus (2014), *pre-test* sangat penting untuk menyempurnakan instrumen survei, memungkinkan peneliti mendeteksi masalah pada kejelasan pertanyaan, format, dan struktur keseluruhan sebelum pengumpulan data utama dilakukan.

Dalam penelitian ini, sampel *pre-test* terdiri dari 36 responden yang memenuhi kriteria sebagai karyawan Generasi Z yang bekerja di Gading Serpong. Data *pre-test*

dianalisis menggunakan perangkat lunak *IBM SPSS Statistics* versi 26. Tujuan *pre-test* ini adalah untuk memastikan keakuratan dan kejelasan item kuesioner serta menguji reliabilitas dan validitas setiap konstruk sebelum kuesioner didistribusikan ke sampel yang lebih besar.

Proses *pre-test* dilakukan melalui langkah-langkah berikut:

1. Distribusi: Kuesioner dibagikan kepada sampel *pre-test*, dan umpan balik mengenai kejelasan dan pemahaman dikumpulkan.
2. *Data Analysis*: Data *pre-test* dianalisis untuk mengukur reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, dengan ambang batas sebesar 0,7 untuk menunjukkan konsistensi internal yang dapat diterima (De Vaus, 2014).
3. *Refinement*: Berdasarkan temuan, pertanyaan yang bermasalah atau ambigu diubah untuk meningkatkan kejelasan dan memastikan kuesioner mudah dipahami oleh sampel utama.

Dengan melakukan *pre-test*, peneliti bertujuan mengatasi potensi masalah dalam kuesioner sehingga dapat secara akurat mengukur pengakuan karyawan, kepuasan kerja, dan retensi karyawan di antara karyawan Generasi Z, serta siap untuk distribusi lebih luas pada penelitian utama.

3.7.2 Uji Validitas

Menurut Hair et al. (2019), validitas mengacu pada sejauh mana alat ukur benar-benar mengukur konsep atau konstruk yang dimaksud, serta sejauh mana hasil pengukuran mencerminkan realitas yang dimaksud. Hair et al. (2019) menjelaskan tiga jenis validitas yang penting dalam penelitian:

1. Validitas Konten (*Content Validity*)

Validitas konten memastikan bahwa *item-item* dalam instrumen pengukuran secara komprehensif mencakup konstruk yang sedang diteliti. Validitas ini melibatkan evaluasi sistematis dan subjektif tentang sejauh mana isi skala mengukur konsep keseluruhan yang ingin dicapai.

2. Validitas Kriteria (*Criterion Validity*)

Validitas kriteria mengacu pada kemampuan skala untuk berhubungan atau memprediksi variabel lain yang dipilih sebagai kriteria, sesuai dengan ekspektasi teoretis. Jenis validitas ini menilai kinerja alat ukur terhadap hasil yang relevan atau variabel kriteria yang sesuai..

3. Validitas Konstruk (*Construct Validity*)

Validitas konstruk menilai apakah skala secara akurat mengukur konstruk teoretis. Jenis validitas ini mencakup validitas konvergen dan diskriminan, dengan tujuan memastikan setiap variabel diukur berdasarkan konsep teoretisnya. Validitas konvergen ditunjukkan dengan *factor loading* di atas 0,5, yang menunjukkan konsistensi antar item dalam satu konstruk, sedangkan validitas diskriminan memastikan bahwa berbagai konstruk tidak terlalu berkorelasi satu sama lain (Hair et al., 2019).

Malhotra (2017) menambahkan bahwa pengujian validitas konstruk memerlukan analisis yang mendalam untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran mencerminkan elemen teoretis yang relevan secara akurat. Ia menyarankan penggunaan analisis faktor eksploratori untuk mengevaluasi struktur item berdasarkan data yang diperoleh. Dalam tahap lanjutan, *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dapat digunakan untuk mengkonfirmasi bahwa model pengukuran yang diajukan sesuai dengan data empiris. Malhotra juga menekankan bahwa validitas konstruk tidak hanya bertujuan untuk memvalidasi hubungan antar item dalam satu konstruk (validitas konvergen), tetapi juga untuk memastikan bahwa masing-masing konstruk dapat dibedakan dengan jelas dari konstruk lainnya (validitas diskriminan).

Dalam penelitian ini, validitas konstruk digunakan untuk menguji keakuratan *item* dalam kuesioner selama tahap *pre-test*. Validitas konstruk sangat penting untuk memastikan bahwa setiap item kuesioner merepresentasikan konstruk pengakuan karyawan, kepuasan kerja, dan retensi karyawan dengan tepat. Analisis statistik seperti *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO), *Bartlett's Test of Sphericity*, *Measure of Sampling Adequacy* (MSA), dan *Factor Loading* digunakan untuk mengevaluasi

validitas setiap konstruk. Pendekatan ini, sebagaimana disarankan oleh Hair et al. (2019) dan Malhotra (2017), memberikan dasar yang kuat untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran dapat digunakan secara efektif dalam penelitian utama

Tabel 3.2 Syarat dan Kriteria Pre-test

No	Validity Measure	Definition	Validity Requirement
1.	KMO (<i>Kaiser-Meyer-Olkin</i>)	KMO adalah indeks yang digunakan untuk mengevaluasi kecukupan analisis faktor, menunjukkan apakah data cocok untuk dilakukan analisis faktor. (Kline, 2015)	KMO <i>value</i> ≥ 0.5 menunjukkan bahwa factor analisis adalah valid
2.	<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>	Uji <i>Bartlett</i> adalah uji statistik yang digunakan untuk mengevaluasi hipotesis bahwa tidak ada korelasi antar variabel dalam populasi. (Costello & Osborne, 2005)	A <i>p-value</i> < 0.05 menunjukkan hubungan signifikan antar variabel
3.	<i>Measure of Sampling Adequacy</i> (MSA)	MSA mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan kecukupannya untuk	MSA <i>value</i> ≥ 0.5 menunjukkan hubungan antar

		analisis faktor eksploratori. (Fabrigar & Wegener, 2012)	variable adalah baik
4.	<i>Factor Loading of Component Matrix</i>	<i>Factor loading</i> mengukur korelasi sederhana antara faktor dan variabel, yang menunjukkan seberapa baik suatu variabel memuat pada faktor tertentu. (Hair et al., 2019)	<i>Factor loading</i> $\geq$ 0.5 menunjukkan variable adalah valid

Sumber: Hair et al. (2019)

3.7.3 Uji Reliabilitas

Berdasarkan Malhotra (2017), reliabilitas merujuk pada kemampuan suatu alat pengukuran untuk menghasilkan hasil yang konsisten ketika digunakan pada berbagai kondisi atau waktu yang berbeda. Reliabilitas merupakan komponen mendasar dalam memastikan alat pengukuran dapat diandalkan dan stabil dalam memberikan data yang akurat. Malhotra menyebutkan bahwa salah satu cara yang sering digunakan untuk menilai reliabilitas adalah dengan menghitung nilai *Cronbach's Alpha*. Nilai *Cronbach's Alpha* yang mencapai atau melebihi 0,7 dianggap mencerminkan konsistensi internal yang baik, sementara nilai sebesar atau di atas 0,6 masih dapat diterima dalam penelitian eksplorasi atau studi dengan jumlah item yang terbatas.

Selain itu, Malhotra (2017) juga menggarisbawahi pentingnya metode tambahan untuk menguji reliabilitas, seperti *Test-Retest Reliability*, yang digunakan untuk menilai konsistensi hasil dalam jangka waktu tertentu, serta *Split-Half Reliability*, yang mengevaluasi kesesuaian antara dua bagian alat pengukuran. Malhotra juga merekomendasikan penerapan analisis lanjutan, seperti *Confirmatory Factor*

Analysis (CFA), untuk memastikan struktur alat ukur valid sekaligus menilai keandalan dan kesesuaian instrumen dengan data empiris.

Dalam penelitian ini, reliabilitas instrumen diukur menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* untuk menilai konsistensi internal dari alat ukur yang digunakan, yang meliputi pengakuan karyawan, kepuasan kerja, dan retensi karyawan. Berdasarkan panduan Malhotra (2017), nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,7$ menandakan alat ukur memiliki konsistensi internal yang baik, sementara nilai $\geq 0,6$ masih dapat diterima dalam konteks penelitian eksplorasi. Dengan pendekatan ini, penelitian ini memastikan bahwa instrumen yang digunakan mampu memberikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan dalam berbagai kondisi penelitian.

3.8 Evaluasi Measurement Model

Dalam penelitian yang melibatkan konstruk laten, memastikan validitas dan reliabilitas dari model pengukuran (*outer model*) merupakan langkah yang sangat penting. Model pengukuran dalam PLS-SEM berfungsi untuk mengevaluasi hubungan antara konstruk laten dan indikator-indikator yang diamati. Menurut Hair et al. (2019), validitas bertujuan untuk memastikan bahwa indikator-indikator tersebut secara akurat mengukur konstruk yang dimaksud, sedangkan reliabilitas mengukur konsistensi hasil pengukuran tersebut. Evaluasi ini memastikan bahwa konstruk dalam kerangka teoretis telah dioperasionalisasi dengan benar, sehingga hasil penelitian dapat diinterpretasikan dengan percaya diri.

Untuk mengevaluasi *outer model*, beberapa kriteria statistik harus dipenuhi. Kriteria ini mencakup validitas konvergen, yang memastikan bahwa indikator-indikator dalam satu konstruk memiliki proporsi variansi yang tinggi, serta validitas diskriminan, yang menegaskan bahwa setiap konstruk cukup berbeda satu sama lain. Selain itu, pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi konsistensi internal indikator dalam setiap konstruk, guna memastikan stabilitas dan reproduktibilitas hasil.

Tabel di bawah ini menjelaskan indeks dan ambang batas spesifik untuk pengujian validitas dan reliabilitas, seperti yang disarankan oleh Hair et al. (2019), yang menjadi pedoman dalam mengevaluasi *outer model* dalam penelitian ini:

Tabel 3.3 Kriteria validitas dan reliabilitas Hair et al(2019)

Tipe	Index	Kriteria
Convergent Validity	Outer Loading	Outer Loading $\geq 0,7$
	Average Variance Extracted (AVE)	AVE $\geq 0,5$
Discriminant Validity	Cross Loading	Nilai Cross Loading pada variabel ≥ 0.7
	Fornell Larcker	Nilai AVE variabel > dibandingkan lainnya.
Uji Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha ≥ 0.7
	Composite Reliability (rho_c)	Composite Reliability ≥ 0.7

Sumber: Hair et al. (2019)

3.9 Evaluasi *Structural Model*

Setelah memastikan validitas dan reliabilitas model pengukuran (*measurement model*), langkah berikutnya adalah mengevaluasi model struktural (*structural model*), yang juga dikenal sebagai *inner model*. Model struktural bertujuan untuk menguji hubungan yang dihipotesiskan antara konstruk laten. Model ini mewakili kerangka inti penelitian, dengan fokus pada bagaimana konstruk-konstruk tersebut

saling berinteraksi dan memengaruhi satu sama lain. Menurut Hair et al. (2019), evaluasi model struktural sangat penting untuk menilai daya penjelasan (*explanatory power*) dan relevansi prediktif dari model.

Model struktural berfokus pada analisis hubungan antara variabel independen (*exogenous*) dan variabel dependen (*endogenous*), guna memastikan bahwa data empiris mendukung kerangka teoretis yang diajukan. Proses ini mencakup penilaian kekuatan, arah, dan signifikansi jalur (*path coefficients*) antar konstruk, serta evaluasi variansi total yang dijelaskan oleh model. Dengan demikian, peneliti dapat menentukan apakah kerangka konseptual yang diajukan mampu menjelaskan fenomena yang sedang diteliti secara memadai.

Untuk mengevaluasi model struktural, beberapa kriteria spesifik diterapkan. Tabel di bawah ini merangkum indikator dan ambang batas yang digunakan sebagai panduan dalam menilai kualitas model struktural dalam penelitian ini:

Tabel 3.4 Kriteria R-Square & F-Square

Kriteria	Hasil
<i>R-squared</i>	<i>R-squared</i> = 0,75 (<i>Stronger categorized model</i>)
	<i>R-squared</i> = 0,50 (<i>middle categorized model</i>)
	<i>R-squared</i> = 0,25 (<i>weak categorized model</i>)
<i>f-squared</i>	<i>f-squared</i> = 0,02 (<i>small effect</i>)
	<i>f-squared</i> = 0,15 (<i>middle effect</i>)
	<i>f-squared</i> = 0,35 (<i>strong effect</i>)

Sumber: Hair et al. (2019)

3.10 Pengujian Hipotesis

Sebuah model teoretis dianggap valid ketika memenuhi kriteria statistik tertentu yang mengonfirmasi signifikansi hubungan antara variabel-variabel yang terdapat di dalamnya. Pengujian hipotesis merupakan proses penting untuk menentukan apakah hubungan yang diusulkan dalam kerangka penelitian didukung oleh bukti empiris. Menurut Hair et al. (2019), terdapat dua ukuran utama yang digunakan untuk mengevaluasi signifikansi hubungan tersebut, yaitu *t-statistics* dan *p-values*. Kedua metrik ini berperan penting dalam memvalidasi model dan memastikan keakuratan kesimpulan yang dihasilkan dari analisis.

3.10.1 *T-Statistic*

T-statistic digunakan untuk mengevaluasi kekuatan dan signifikansi hubungan antara variabel independen dan dependen dalam model struktural. Metode ini mengukur apakah efek yang diamati antara konstruk secara statistik berbeda dari nol, sehingga menunjukkan adanya hubungan yang bermakna. Semakin tinggi nilai *t-statistic*, semakin kuat bukti yang mendukung hubungan yang dihipotesiskan.

Menurut Hair et al. (2019), nilai *t-statistic* yang melebihi 1,65 menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan pada tingkat kepercayaan 5% (*two-tailed test*). Ambang batas ini umum digunakan dalam penelitian ilmu perilaku dan sosial untuk memastikan bahwa hubungan yang ditemukan tidak disebabkan oleh faktor acak. Hubungan dengan nilai *t-statistic* yang lebih tinggi memberikan keyakinan lebih besar terhadap kekuatan hubungan tersebut.

Dalam penelitian ini, *t-statistic* digunakan untuk mengevaluasi signifikansi pengaruh pengakuan karyawan terhadap kepuasan kerja dan retensi karyawan, serta peran mediasi dari kepuasan kerja. Evaluasi ini akan membantu mengonfirmasi apakah hubungan yang dihipotesiskan dalam kerangka penelitian didukung oleh data empiris.

3.10.2 *P-Value*

P-value melengkapi *t-statistic* dengan menyediakan ukuran probabilistik untuk menilai signifikansi hubungan antara konstruk. Nilai ini menunjukkan kemungkinan

bahwa hubungan yang diamati terjadi secara kebetulan, berdasarkan hipotesis nol (yaitu, tidak ada hubungan antara variabel). Semakin rendah *p-value*, semakin kuat bukti yang menolak hipotesis nol, yang mendukung adanya hubungan yang signifikan secara statistik.

Dalam penelitian ini, ambang batas *p-value* kurang dari 0,05 digunakan untuk menentukan signifikansi statistik, sebagaimana direkomendasikan oleh Hair et al. (2019). *P-value* di bawah ambang batas ini menunjukkan bahwa hubungan yang dihipotesiskan antara konstruk memiliki signifikansi statistik dalam konteks penelitian. Dengan demikian, analisis ini memastikan bahwa kesimpulan yang diambil dari model struktural dapat diandalkan dan relevan dengan tujuan penelitian.

