

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian kali ini ditujukan pada karyawan Generasi Z bekerja di wilayah atau daerah JABODETABEK, setelah itu telah bekerja minimal selama 2 tahun sebagai objek penelitian. Subjek penelitian yang dipilih oleh penulis disesuaikan dengan data dijelaskan dalam latar belakang, di mana karyawan Generasi Z saat ini menjadi kelompok yang dominan dalam dunia kerja atau angkatan kerja.

3.1.1 Karyawan Generasi Z

Generasi Z adalah penamaan generasi yang terlahir dari tahun 1997 sampai tahun 2012, dan saat ini mereka sudah memasuki dunia pekerjaan. khususnya bagi yang sudah lahir dari tahun 1997 sampai 2003. Generasi Z sangat dekat yang Namanya teknologi di era modern ini, karena generasi mereka lah yang merasakan pengembangan teknologi secara langsung. Gen Z dikenal juga sebagai generasi yang peduli terhadap isu Kesehatan mental.

Dalam konteks penelitian kali ini, Gen Z diambil sebagai objek karena mereka menunjukkan dinamika yang berbeda dalam hal kepuasan kerja, ketahanan, keterlibatan kerja, dan turnover intention dibandingkan generasi sebelumnya, seperti Baby Boomers, Gen X, dan Millennial. Gen Z juga lebih terbuka terhadap pekerjaan jarak jauh dan fleksibilitas jam kerja.

3.2 Desain Penelitian

3.2.1 Jenis Desain Penelitian

Maholtra (2017) menyatakan bahwa desain penelitian ialah kerangka kerja yang digunakan untuk melakukan penelitian., ketika menentukan desain penelitian data yang dilakukan yaitu:

1. *Exploratory Research*

Pendekatan penelitian yang fleksibel, dirancang untuk memahami fenomena yang sulit diukur secara langsung. Desain ini bertujuan untuk menggali wawasan dan mengembangkan pemahaman awal terhadap suatu permasalahan.

2. *Conclusive Research*

Jenis desain penelitian yang ditandai dengan pengukuran fenomena yang dapat didefinisikan secara jelas dan akurat. Desain ini bertujuan untuk memberikan kesimpulan yang terstruktur dan mendukung pengambilan keputusan. *Conclusive Research Design* terbagi menjadi dua kategori utama, yaitu deskriptif dan kausal, yang masing-masing memiliki tujuan dan pendekatan spesifik, dengan penjelasan berikut :

- a. *Descriptive Research* salah satu jenis penelitian konklusif yang bertujuan untuk menggambarkan suatu aspek tertentu, seperti karakteristik pasar atau fungsi yang terkait.
- b. *Causal Research* merupakan jenis penelitian konklusif yang bertujuan untuk memperoleh bukti mengenai hubungan sebab-akibat antara berbagai variabel..

Peneliti menggunakan *Conclusive Research*, dengan jenis *Descriptive Research Design*. Penelitian ini dilakukan untuk menguji fenomena tertentu menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang telah ditentukan berdasarkan kriteria tertentu. Dalam kuesioner ini, digunakan skala Likert 1-6 untuk mempermudah

responden dalam memberikan jawaban yang sesuai dengan persepsi mereka terhadap setiap pertanyaan yang diajukan.

3.2.2 Data Penelitian

Maholtra (2017) Desain penelitian adalah kerangka sistematis yang digunakan untuk memandu pelaksanaan penelitian. Kerangka ini memberikan gambaran tentang prosedur pengumpulan informasi atau data yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Terdapat 2 jenis data :

1. *Primary Data*

Data yang asalnya dari peneliti langsung, yang bertujuan untuk mendapatkan jawaban dari fenomena yang sedang diteliti

2. *Secondary Data*

Data yang asalnya telah ada atau dikumpulkan dengan tujuan lain selain masalah yang peneliti teliti.

Peneliti menggunakan sumber yang berasal dari *primary data* yang berasal dari kuesioner *google form* yang peneliti buat dan *Secondary data* yaitu dari berita, artikel dan jurnal.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Maholtra (2017), Populasi ialah gabungan dari elemen yang memiliki serangkaian karakteristik yang serupa dan terbentuk keseluruhan yang menjadi sasaran penelitian.

3.3.2 *Sampling frame*

Peneliti telah menetapkan kriteria untuk memastikan bahwa semua responden sesuai dengan persyaratan yang ditentukan dalam populasi target. Kerangka sampling dalam penelitian ini disusun sebagai berikut

1. Pria & wanita.

2. Karyawan Generasi Z (< 27 Tahun).
3. Minimal kerja 2 tahun
4. Domisili kerja di JABODETABEK

Peneliti menentukan sampel karyawan Gen Z dengan minimal masa 2 tahun kerja, dikarenakan pada teori Buchanan (1974) bahwa masa kerja lebih Panjang karyawan cenderung telah melewati masa adaptasi dan memiliki keterlibatan lebih dalam pekerjaan serta organisasi lalu masa kerja dua tahun menjadi penting karena karyawan sering kali mengevaluasi hubungan mereka dengan organisasi berdasarkan pengalaman yang telah diperoleh.

3.3.3. Sampling Technique

Sekaran & Bougie (2016) menjelaskan dua Teknik yang digunakan pada pengambilan sampel, yaitu *probability sampling* dan *non- probability sampling*. Dua hal tersebut terdapat strategi yang berbeda. Dijelaskan berdasarkan pada tingkat yang diinginkan oleh peneliti seperti waktu, sumber daya penelitian, dan tujuan penelitian.

1. Probability Sampling

cara pengambilan dan pemilihan sampel elemen dalam populasi. *Probability sampling* digunakan saat perwakilan sampel penting digunakan untuk general yang luas. terdapat 4 jenis teknik, yaitu:

a. Systematic Sampling

adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara teratur, dimulai dengan elemen yang dipilih secara acak dan diikuti dengan interval tertentu. Teknik ini sering digunakan dalam survei berskala besar karena memudahkan dalam pengambilan sampel, memastikan sampel teridentifikasi dengan jelas, dan tersebar merata di seluruh populasi.

b. Stratified Random Sampling

Teknik yang diambil didasarkan pada jenis karakteristik lalu diambil secara *random* di setiap bidang tingkatan dengan ditentukan peneliti.

c. *Cluster Sampling*

Teknik yang berdasar kepada sekelompok populasi yang berskala besar. Teknik ini, populasi terbagi dalam beberapa *cluster* kemudian secara *random*.

d. *Double Sampling*

Teknik pengumpulan data yang melibatkan dua tahap, di mana informasi dikumpulkan dari kelompok yang sama pada tahap pertama, kemudian dilakukan analisis atau uji lebih lanjut untuk pemilihan sampel pada tahap kedua. Teknik ini digunakan untuk meningkatkan ketepatan hasil dengan memverifikasi data melalui pendekatan bertahap..

2. *Non- Probability Sampling*

ialah suatu teknik pengambilan sampel yang tidak memiliki peluang dan dipilih sebagai suatu subyek pada penelitian. Pada *non-probability sampling* terdapat 4 jenis teknik didalamnya, yaitu:

a. *Convenience Sampling*

Teknik yang dipakai dalam pengumpulan dari para populasi yang tersedia. Bertujuan untuk memperoleh sampel yang sesuai dengan keperluan peneliti. Teknik ini digunakan agar informasi yang didapat adalah dengan cepat dan juga efisien.

b. *Purposive Sampling*

Teknik pengambilan sampel dengan memilih responden secara sengaja berdasarkan karakteristik tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Peneliti memilih individu yang dianggap memiliki informasi atau pengetahuan yang dibutuhkan, sehingga sampel yang dipilih dapat memberikan data yang lebih spesifik dan sesuai dengan topik yang sedang diteliti.

c. *Judgement Sampling*

Teknik yang digunakan oleh peneliti supaya memilih anggota sampel secara sengaja berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Sampel yang dipilih diharapkan memiliki pengetahuan, pemahaman, dan pengalaman yang relevan sehingga mampu memberikan informasi yang mendalam terkait fenomena yang sedang diteliti.

d. *Quota Sampling*

Metode yang digunakan oleh para peneliti guna memastikan pemilihan sampel didasarkan pada karakteristik kelompok populasi dengan menetapkan kuota tertentu sesuai kebutuhan penelitian. Kuota tersebut ditentukan berdasarkan jumlah total dari setiap kelompok dalam populasi untuk memastikan representasi yang sesuai.

e. *Snowball Sampling*

Metode pengambilan sampel yang bersifat khusus, diawali dengan peneliti memulai secara sejumlah responden awal yang memenuhi kriteria penelitian. Kemudian, responden awal ini memberikan rujukan atau informasi untuk mengidentifikasi responden tambahan, sehingga jumlah sampel bertambah secara bertahap berdasarkan jaringan atau referensi dari responden sebelumnya.

Peneliti menggunakan teknik *Non- Probability Sampling* dengan pengambilan sampel *Judgement Sampling*. Metode ini dipakai oleh peneliti karena peneliti menyebarkan kuesioner terhadap para responden dan dengan kriteria yang ditentukan oleh peneliti. Subjeknya yaitu karyawan dengan Generasi Z lalu tahun kerja minimal 2 tahun di Perusahaan yang berbeda. Para responden berdomisili kerja di wilayah JABODETABEK.

3.3.4 *Sample Size*

Sampel adalah sebagian kecil dari populasi dengan memiliki sifat maupun karakteristik serupa pada populasi tersebut. Sekaran & Bougie (2016), Ketika menggunakan sampel dalam penelitian, peneliti dapat menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan untuk populasi yang lebih besar. Penentuan jumlah sampel yang tepat harus dilakukan dengan hati-hati agar hasil penelitian dapat mencerminkan karakteristik populasi yang dimaksud. Hair et al. (2014), jumlah para sampel yang diperlukan dalam penelitian tergantung pada jumlah indikator atau pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Artinya, semakin banyak indikator yang digunakan, semakin besar jumlah sampel yang harus dikumpulkan untuk memastikan validitas dan keakuratan hasil penelitian. Dengan rumus yaitu $n \times 5$ indikator penelitian. peneliti menggunakan dan mempunyai 41 indikator pertanyaan diluarnya terdapat dimensi pada 2 variabel yaitu *Resilience* dan *Work Engagement*. Sehingga pada perhitungannya 41 pertanyaan dikalikan dengan 5, maka sebanyak 205 responden minimal yang dibutuhkan peneliti. Sehingga, jumlah pada responden yang diperlukan dalam jumlah minimal untuk dikumpulkan oleh peneliti pada penelitian sebanyak 205 responden ($41 \times 5 = 205$).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Berfokusfokus pada pencarian sumber serta metode untuk mengumpulkan data data sekunder. Semua informasi yang diperoleh, termasuk jurnal, fenomena dan artikel, diakses melalui internet, tanpa melakukan wawancara langsung atau mengandalkan data primer.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Serangkaian pertanyaan terkait job satisfaction, work engagement, resilience, dan turnover intention, yang akan diisi oleh responden telah dirancing oleh peneliti. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan *Google Forms*. Skala

yang digunakan dalam kuesioner yaitu skala Likert dengan 1 (sangat tidak setuju) sampai 6 (sangat setuju) untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan. Chang (1994) “Skala 6 poin memberikan kontribusi lebih besar pada varians metode sistematis. Ketika komponen ini dikeluarkan dari varians sifat, reliabilitas dan korelasi HTMM berkurang secara substansial untuk skala 6 poin”.

3.5 Operasional Variabel

Peneliti menguji Variabel X (Independen) yaitu *job satisfaction*, *work engagement*, *resilience*, dan juga Variabel Y (Dependen) yaitu *turnover intention*.

3.5.1 Independent Variable (x)

Sekaran & Bougie (2016), menyatakan bahwa “variabel *independent* atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel *dependent* terhadap untuk memperoleh hasil pengujian pada pengaruh positif atau negative”. Selain itu, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan atau penurunan variabel dependen (variabel terikat) juga menjadi fokus perhatian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa variabel independen, yaitu:

3.5.1.1 Job Satisfaction

Job satisfaction atau kepuasan kerja adalah sikap seorang karyawan merasa positif atau puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana seorang karyawan menilai pekerjaannya, termasuk aspek-aspek seperti tanggung jawab, kondisi kerja, kompensasi, dan hubungan dengan rekan kerja atau atasan. Menurut Anissa (2023) dalam jurnalnya *Job satisfaction* merupakan suatu sikap terhadap berbagai aspek

pekerjaan karyawan, dan jika seseorang puas dengan yang dicapai, maka karyawan akan berusaha untuk melakukan pekerjaan yang akan dilakukan.

Pengukuran variabel yaitu menggunakan skala 1 hingga 6. Skala 1 mengartikan rendahnya variabel *Job satisfaction* pada *Turnover intention*. *Job satisfaction* pada *Resilience*. *Job satisfaction* pada *Work Engagement*, dan skala 5 menunjukkan tingkat tingginya variabel *Job satisfaction* pada *Turnover intention*. *Job satisfaction* pada *Resilience*. *Job satisfaction* pada *Work Engagement*.

3.5.1.2 Resilience

Resilience merupakan sikap ketahanan karyawan dalam menghadapi tantangan. Menurut kamles singh (2010) *resilience* merupakan Ketahanan yang mengacu pada kemampuan individu untuk berkembang meskipun menghadapi kesulitan. Dalam konteks psikologi dan manajemen, *resilience* memainkan peran penting dalam mengatasi stres dan mempertahankan kinerja optimal di lingkungan yang penuh dengan ketidakpastian dan perubahan.

Pengukuran variabel diukur dengan menggunakan skala 1 hingga 6. Skala 1 yaitu tingkat rendahnya variabel *Resilience* pada *Turnover intention*. *Resilience* pada *Work Engagement*, dan skala 6 mengartikan adanya tingkat tingginya *Resilience* pada *Turnover intention*. *Resilience* pada *Work Engagement*.

3.5.1.3 Work Engagement

Keterlibatan kerja adalah sikap karyawan berupa keterlibatan yang mendorong karyawan untuk selalu berkontribusi secara maksimal kepada perusahaan. Menurut Rhegita dan Endang (2022) keterlibatan kerja merupakan sikap

yang bersifat secara positif terhadap pekerjaan yang ditunjukkan saat bekerja, rasa antusiasme, kebanggaan terhadap pekerjaan, dan fokus untuk menikmati setiap tugas yang dikerjakan. Sikap ini mencerminkan keterlibatan emosional dan komitmen individu, yang meningkatkan motivasi dan kepuasan dalam bekerja.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala 1 hingga 6. Skala 1 yaitu rendahnya untuk variabel *Work engagement* pada *Turnover intention*. dan skala 6 menunjukkan tingkat tingginya *Work engagement* pada *Turnover intention*.

3.5.2 Dependent Variable (Y)

Sekaran & Bougie (2016) variabel dependen merupakan variabel utama dalam suatu penelitian untuk mengidentifikasi faktor lain yang dapat mempengaruhinya. Variabel dependen muncul karena adanya hubungan dengan variabel independen yang mempengaruhi. Dalam penelitian ini, variabel dependen yang diteliti adalah turnover intention.

3.5.2.1 Turnover Intention (Y)

Turnover intention merujuk pada niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan di mana mereka bekerja saat ini. Ketika *turnover intention* tinggi diantara semua karyawan maka hal tersebut bisa berdampak untuk segi kinerja para karyawan yang tidak maksimal.

Variabel ini diukur dengan skala 1 sampai 6. Skala 1 menunjukab tingkat rendahnya variabel *Turnover intention* pada karyawan Gen Z dan skala 6 menunjukan tingkat tingginya *Turnover intention* pada karyawan Gen Z.

Berikut merupakan rincian Tabel Operasional Variabel :

Tabel 3. 1 Tabel Operasional Variabel

<i>Table</i>	<i>Definition</i>	<i>Dimensions</i>	<i>Code</i>	<i>Items for Journal</i>	<i>Measurment</i>	<i>Sources</i>
<i>JOB SATISFACTION</i>	sikap terhadap berbagai jenis pekerjaan seseorang, dan jika seseorang cukup dengan pencapaiannya, maka karyawan berusaha sebaik mungkin untuk melakukan pekerjaan.		JS1	Workload	Saya pikir saya dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik jika saya tidak memiliki begitu banyak hal yang harus dilakukan sepanjang waktu.	Zhang (2020)
			JS2	colleagues	Para karyawan ramah dan se-eksklusif yang saya harapkan.	
			JS3	superiors	Atasan saya mengetahui sifat pekerjaan saya	
			JS4	environment and facility	Lingkungan kerja dan fasilitas yang diberikan mendukung produktivitas saya	
			JS5	promotion	Peluang untuk promosi pada pekerjaan ini sangat kecil	
			JS6	Income	Gaji saya saat ini memuaskan..	

			JS7	social security	Perusahaan menyediakan jaminan sosial yang memadai.	
			JS8	training opportunities	Saya puas dengan program pelatihan di perusahaan ini	
<i>RESILIENCE</i>	<i>Resilience</i> merupakan sikap ketahanan karyawan dalam menghadapi tantangan. Menurut kamles singh (2010)	TENANCITY	RL1		Saya mampu beradaptasi terhadap perubahan	Zhang (2020), Yu (2007)
			RL2		Bisa menghadapi apapun yang datang	
			RL3		Keberhasilan masa lalu memberi keyakinan untuk tantangan baru	
			RL4		Mengatasi stres membuat lebih kuat	
			RL5		Cenderung bangkit kembali setelah sakit, cedera atau kesulitan	
			RL6		Berusaha sebaik mungkin apapun yang terjadi	
			RL7		Ketika keadaan terlihat tidak ada harapan, aku tidak menyerah	

		<i>STRENGTH</i>	RL8		Di bawah tekanan, fokus dan berpikir jernih	Zhang (2020),
			RL9		Tidak mudah putus asa karena kegagalan	Yu (2007)
			RL10		Pikirkan diri Anda sebagai orang yang kuat	
			RL11		Dapat menangani perasaan tidak menyenangkan	
		<i>Optimism</i>	RL12		Saya suka tantangan	Zhang (2020),
			RL13		Seseorang bekerja untuk mencapai tujuannya	Yu (2007)
			RL14		Bangga dengan prestasi saya	
<i>WORK ENGAGEMENT</i>	<i>Work Engagement</i> merupakan sikap yang	<i>WORK DEDICATION</i>	WE1		Pekerjaan saya memberi saya inspirasi	Zhang (2020),

bersifat positif terhadap pekerjaan karyawan yang dicirikan oleh energi tinggi saat bekerja, rasa antusias, rasa bangga terhadap pekerjaannya, dan fokus untuk menikmati pekerjaannya. (Regita & Endang) (2022)		WE2	Saya bersemangat dengan pekerjaan saya	Schaufeli (2000)	
		WE3	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.		
		WE4	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan.		
		<i>WORK VIGOUR</i>	WE5	Saat bangun pagi, saya merasa ingin pergi bekerja.	Zhang (2020),
			WE6	Saat bekerja, saya merasa penuh energi	Schaufeli (2000)
			WE7	saat bekerja, saya selalu tekun, bahkan saat keadaan tidak berjalan baik.	
			WE8	Saya dapat terus bekerja dalam waktu yang sangat lama	
			WE9	Saat bekerja, saya sangat tangguh secara mental	
		<i>WORK ABSORPTION</i>	WE10	Ketika saya bekerja, saya melupakan segala hal di sekitar saya.	Zhang (2020),

			WE11		Waktu berlalu dengan cepat ketika saya bekerja.	Schaufeli (2000)
			WE12		Saya terbawa suasana ketika bekerja.	
			WE13		Sulit melepaskan diri dari pekerjaan saya	
			WE14		Saya tenggelam dalam pekerjaan saya.	
			WE14		saya merasa senang ketika bekerja dengan giat.	
<i>TURNOVER INTENTION</i>	Menurut Rikha dan Ce Gunawan (2023) <i>turnover intention</i> adalah ingkat karyawan yang memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan mereka karena berbagai faktor		TI1		Berpikir untuk meninggalkan organisasi tempat Anda bekerja sekarang	Zhang (2020)
			TI2		Berpikir untuk meninggalkan industri ini	
			TI3		Mencari pekerjaan baru baru-baru ini	
			TI4		Mencari pekerjaan baru tahun depan	

	internal eksternal	ataupun					
--	-----------------------	---------	--	--	--	--	--

Sumber : Zhang X (2020), Schaufeli (2000), Yu (2007)



3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Pretest

Uji pretest, dengan membagikan google form terhadap para responden, tetapi jumlah responden yang dilibatkan lebih sedikit daripada dengan uji utama yang dilakukan. Tujuan dari pretest ini adalah untuk menguji kelayakan dari setiap para indikator yang akan digunakan untuk uji utama. Peneliti menyebarkan survei g-form kepada 84 responden karyawan Gen Z, yang memenuhi kriteria sebagai karyawan Generasi Z yang bekerja seminimalnya 2 tahun di perusahaan mereka.

3.6.2 Uji Instrumen

Kali ini dilakukan pengujian instrumen yang terbagi menjadi dua jenis, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Kedua uji ini bertujuan untuk memastikan kuesioner yang telah dibagikan kepada responden memiliki tingkat validitas yang cukup, sehingga data yang diperoleh dapat digunakan untuk analisis selanjutnya dengan keyakinan yang tinggi.

3.6.2.1 Uji Validitas

Uji validitas berguna memastikan instrumen yang dipergunakan di penelitian untuk mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur dan dapat mewakili karakteristik atau fenomena yang sedang diselidiki, seperti yang dijelaskan oleh Malhotra (2017;160). Berikut adalah pengukuran tabel untuk uji validitas berdasarkan pada Malhotra (2017;712).

Tabel 3. 2 Uji Validitas

No	Ukuran Validitas	Syarat
1	<i>Kaiser Meyer-Olkin (KMO) Measure of Sampling Adequacy</i> dipergunakan 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 sebagai pengukuran validitas dengan menguji suatu	

	hipotesis yang menyatakan tidak adanya korelasi antara variabel dalam populasi. Tes ini bertujuan untuk mengetahui data yang akan dianalisis memiliki hubungan yang cukup kuat antar variabel untuk dilanjutkan dengan teknik analisis multivariat.	Dinilai VALID jika Sig. < 0.05
3	<i>Anti-image Correlation Matrix</i> digunakan untuk menunjukkan hubungan korelasi secara sederhana antara semua pasangan para variabel yang terlibat. Ini membantu untuk memvisualisasikan seberapa kuat atau lemah hubungan antara variabel yang diperiksa dalam sebuah model analisis.	Dinilai VALID jika MSA \geq 0.5
4	<i>Factor Loading of Component Matrix</i> berguna menunjukkan hubungan antara faktor-faktor yang ada dengan variabel yang dianalisis, yang memberikan gambaran seberapa kuat masing-masing faktor mempengaruhi variabel terkait.	Dinilai VALID jika CM \geq 0.5

Sumber : Malhotra (2017;712)

3.6.2.1 Uji Reliabilitas

Hal uji reliabilitas dikerjakan untuk memastikan bahwa skala yang telah dikerjakan menghasilkan hasil yang konsisten jika diulang dalam pengukuran atribut yang sama, seperti yang dijelaskan oleh Malhotra (2017;160). Berikut adalah tabel pengukuran untuk uji reliabilitas berdasarkan Malhotra (2017).

Tabel 3. 3 Tabel Uji Reabilitas

No	Ukuran Validitas	Indeks	Syarat
----	------------------	--------	--------

1	<i>Chronbach's Alpha</i>	<i>Chronbach's Alpha</i>	Dinilai VALID jika Chronbach's Alpha > 0.6
---	--------------------------	--------------------------	---

Sumber : Maholtra (2017)

3.6.3 Analisis Data Penelitian Menggunakan SEM

3.6.3.1 Measurement (Outer) Model

Measurement model menentukan cara pengukuran variabel lain Hair et. al. (2017). Dibagi menjadi 3 jenis untuk mengetahui ukuran signifikansi, yaitu;

a. *Convergent Validity*

Menggambarkan apakah ukuran memiliki korelasi positif dengan alternatif yang ada dalam konstruksi yang sama, seperti yang dijelaskan oleh Hair et. al. (2017). Ukuran sebuah validitas ditentukan dengan nilai faktor loadings yaitu ≥ 0.7 , dan juga nilai average variance extracted (AVE) dengan nilai AVE ≥ 0.5

b. *Discriminant Validity*

Hair et. al. (2017) menjelaskan bahwa pengukuran konstruksi memiliki perbedaan dari konstruksi lain juga tidak memiliki korelasi yang tinggi. Pada pengukuran validitas diskriminan, hal ini dievaluasi melalui dua pendekatan: pertama, dengan melihat cross-loading factor dimana setiap variabel harus memiliki nilai $\geq 0,7$; dan kedua, menggunakan metode Fornell-Larcker yang mengharuskan Korelasi antar variabel dengan dirinya sendiri harus lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar variabel lain.

c. *Reliability*

Peneliti menggunakan pengukuran secara *composite reliability* dan *Cronbach's alpha* mengevaluasi konsistensi internal serta hubungan antar variabel yang dianalisis. Nilai tersebut ditentukan berdasarkan komposit dari setiap indikator yang ada, seperti yang dijelaskan oleh Hair et al. (2017). Metode ini membantu untuk memastikan konsistensi internal dari instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. 4 Measurement (Outer) Model

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>	$\sqrt{AVE} >$ korelasi variabel lain
3	<i>Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	$CA \geq 0.7$
		<i>Composite Reliability</i>	$\rho_c \geq 0.7$

Sumber : Hair et al. (2017)

3.6.3.2 Structural (Inner) Model

Menggambarkan suatu hubungan para variabel laten, yang saling terkait dengan satu sama lain. Lokasi dan urutan konstruksi dalam model ini ditentukan berdasarkan teori atau pengalaman peneliti, sebagaimana dijelaskan oleh Hair et al. (2017).

Tabel 3. 5 Structural (Inner) Model

Kategori	Parameter
<i>R2</i>	0,75 → kuat 0,50 → sedang 0,25 → lemah

Sumber : Hair et al. (2017)

3.7 Uji Hipotesis

1. *Path Coefficient*

path coefficient menggambarkan hubungan satu variable dengan yang lain, menunjukkan arah dari hubungan tersebut dalam model analisis berbentuk jalur, yang bernilai negatif maupun positif.

2. *T-Statistic*

T-statistik digunakan dalam pengukuran pengaruh variabel independen ke variabel dependen yang dijelaskan oleh Hair et al. (2017).

3. *P-Value*

Uji hipotesis, terdapat potensi kesalahan ketika menolak hipotesis 0 yang sebenarnya telah benar, walaupun koefisien jalur yang tidak sama dengan nol. Menunjukkan perbedaan yang ada tidak signifikan dari nol, sebagaimana dijelaskan oleh Hair et al. (2017).

Tabel 3. 6 Parameter Uji Hipotesis

Kategori	Parameter
<i>β-Coefficients</i>	nilai ≥ 0 (korelasi positif) nilai ≤ 0 (korelasi negative)
<i>P-values</i>	$p-values \geq 0,05 = H_0$ ditolak (tidak berpengaruh) $p-values \leq 0,05 = H_0$ diterima (berpengaruh)
<i>T-values</i>	$t \geq 1,64$ (<i>one tailed</i>) $t \geq 1,96$ (<i>two tailed</i>)-

Sumber : Hair et al. (2017)