BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan generasi Z (Gen Z) di wilayah Jabodetabek yang merupakan individu yang kini aktif dalam dunia kerja. Dikenal dengan keahlian teknologi adaptabilitas yang tinggi terhadap perubahan cepat. Di sektor startup pun mereka mendominasi sekitar 50 persen tenaga kerja pada tahun 2021. Namun, tantang muncul terkait retensi mereka seperti tingkat perpindahan kerja di kalangan gen z dan faktor-faktor lain seperti tawaran kompensasi yang lebih baik, ketidakcocokan dengan visi dan budaya perusahaan, dan minimnya kesempatan pengembangan diri. Oleh karena itu, untuk meningkatkan retensi tersebut maka dari perusahaan yang ada dimanapun khususnya di wilayah Jabodetabek perlu fokus pada koordinasi, komunikasi, dan pengambilan keputusan sebagai jembatan dari pengembangan karir, komitmen organisasi, dan dukungan yang dirasakan karyawan, yang semuanya berkontribusi positif pada *job performance* dan keinginan karyawan untuk bertahan.

Objek penelitian ini adalah karyawan generasi Z di wilayah Jabodetabek yang bekerja di berbagai sektor industri. Fokus utama penelitian adalah pada pengaruh koordinasi, komunikasi, dan pengambilan keputusan terhadap kinerja kerja (*job performance*) melalui berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*). Dengan karakteristik unik Gen Z yang dikenal adaptif terhadap teknologi digital, penting untuk memahami bagaimana koordinasi, komunikasi, dan pengambilan keputusan dalam lingkungan kerja modern dapat meningkatkan kinerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dan efektivitas karyawan Gen Z dalam organisasi yang terus berkembang.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan hubungan antara teknologi digital dan berbagi pengetahuan dalam meningkatkan kinerja kerja (Duan et al., 2020; Kwahk & Park, 2019). Selain itu, meskipun peran koordinasi dan komunikasi

sebagai mediator telah dipelajari, kurangnya eksplorasi mendalam tentang bagaimana ketiga variabel (koordinasi, komunikasi, dan pengambilan keputusan) secara langsung berkontribusi pada kinerja kerja melalui berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) dalam lingkungan kerja berbasis teknologi yang merupakan kesenjangan yang signifikan. Meskipun penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa koordinasi, komunikasi, dan pengambilan keputusan berbasis teknologi digital dapat meningkatkan berbagi pengetahuan dan kinerja kerja, ada kebutuhan mendesak untuk mengeksplorasi ini dalam lingkungan kerja tertentu, seperti perbedaan karakteristik yang unik pada Gen Z. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh hubungan antara koordinasi, komunikasi dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan (*job performance*) di lingkungan kerja generasi z di jabodetabek dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan praktis bagi bagi perusahaan di wilayah Jabodetabek untuk mengoptimalkan strategi berbagi pengetahuan dan teknologi digital serta memberikan wawasan yang komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas berbagi pengetahuan dan kinerja kerja karyawan, dan memberikan sumbangan nyata dalam merumuskan strategi merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan koordinasi, komunikasi, dan pengambilan keputusan melalui pemanfaatan teknologi digital sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan gen z dan daya saing perusahaan di jabodetabek secara keseluruhan serta memberikan kontribusi untuk memahami dinamika variabel-variabel tersebut di perusahaan tempat mereka karyawan gen z bekerja. Variabel penelitian ini antara lain:

1. Koordinasi (*coordination*), upaya menyelaraskan aktivitas antar individu dan unit kerja dalam organisasi (Robbins & Coulter, 2021).
2. Komunikasi (*communication*), proses berbagi informasi dan pemahaman antar individu dalam organisasi (Luthans, 2020).

3. Pengambilan keputusan (*decision making*), proses memilih alternatif terbaik untuk menyelesaikan masalah dalam menuju pencapaian tujuan (Schiffman & Kanuk, 2020).
4. Berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*), proses berbagi pengetahuan antar individu untuk meningkatkan kapabilitas organisasi (Nonaka & Takeuchi, 2019).
5. Kinerja kerja karyawan (*job performance*), sejauh mana individu dapat memenuhi pekerjaannya secara efektif (Armstrong, 2021).

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Selama proses pengumpulan data, penelitian ini melibatkan salah satu metode penelitian yaitu melalui metode survei atau kuesioner. Kuesioner digunakan untuk mengukur pengaruh antar variabel dependen dan independen.

3.2.1 Jenis Desain Penelitian

Jenis desain penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif. Dengan begitu, penelitian ini juga menguji hipotesis yang telah dirumuskan melalui pengujian hipotesis dengan menggunakan alat analisis statistik seperti SEM-PLS atau SmartPLS.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan elemen atau individu yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi fokus atau objek penelitian (Malhotra, 2020). Populasi penelitian ini mencakup seluruh elemen yang relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan jawaban tersebut mencapai tujuan penelitian. Populasi penelitian ini merupakan kumpulan semua unit yang memiliki atribut atau ciri yang sesuai dengan kriteria yang peneliti tetapkan. Berikut kriteria populasi yang ditetapkan peneliti:

1. Karyawan Gen Z yang bekerja di seluruh sektor industri apa saja di wilayah Jabodetabek.
2. Karyawan Gen Z yang berdomisili dan atau bekerja di wilayah Jabodetabek.
3. Karyawan Gen z yang memiliki pengalaman kerja minimal sudah bekerja 1 tahun, dan atau sedang masih bekerja hampir 1 tahun.
4. Karyawan Gen Z yang bekerja dalam tim atau departemen yang mensyaratkan koordinasi dan komunikasi rutin, pekerjaan yang melibatkan pengambilan keputusan operasional atau strategis, dan aktif berbagi pengetahuan atau informasi di tempat kerja (terlibat langsung dalam koordinasi, komunikasi, dan pengambilan keputusan).

3.3.2 Sampel

Sampel adalah daftar atau representasi yang digunakan untuk mengidentifikasi elemen-elemen populasi yang akan dijadikan sampel dalam penelitian (Malhotra, 2020). Sampel pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Karyawan yang termasuk Generasi Z (yang lahir pada tahun 1997 hingga 2012)
2. Karyawan yang bekerja di wilayah Jabodetabek
3. Karyawan yang telah bekerja minimal selama 1 tahun

3.3.3 Sampling Technique

Sampling technique adalah metode atau cara yang digunakan untuk memilih sejumlah individu atau unit dari populasi untuk dijadikan sampel dalam sebuah penelitian. Teknik sampling terbagi menjadi dua bagian dan masing-masing memiliki kategori sebagai berikut:

3.3.3.1 Probability sampling

Yaitu setiap elemen populasi memiliki kesempatan sama untuk dipilih sebagai sampel, seperti

1) ***Simple random sampling*** yaitu setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih.

2) ***Stratified sampling*** yaitu populasi dibagi ke dalam sub kelompok atau strata, kemudian sampel diambil dari setiap strata.
3) ***Cluster sampling*** yaitu populasi dibagi menjadi klaster, yang kemudian beberapa klaster dipilih secara acak untuk dijadikan sampel.

3.3.3.2 Non-probability sampling

Yaitu tidak semua elemen memiliki peluang sama untuk dipilih, seperti:

1) ***Convenience sampling*** yaitu sampel diambil dari anggota yang populasinya mudah diakses peneliti.
2) ***Judgmental sampling*** yaitu sampel dipilih berdasarkan penilaian (kriteria) tertentu yang memang dianggap relevan dan masuk kedalam penilaian sampel tersebut.
3) ***Snowball sampling*** yaitu populasi yang memang sulit dijangkau, dan populasi jenis ini hanya dapat membantu responden merekrut responden lain.

Penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan kategori yang digunakan yaitu *simple random sampling*, karena memudahkan peneliti menyesuaikan sampel dengan pendekatan kuantitatif dan analisis *structural equation modeling - partial least squares* (SEM).

3.3.4 Sampling Size

Sampling size adalah teknik pengambilan sampel atau *sampling* yang mana selama prosesnya menyeleksi sejumlah elemen dari populasi yang diteliti untuk menjadi sampel (Handayani, 2020). Ukuran sampel penelitian ini dihitung menggunakan rumus Slovin dengan margin of error 5%. Perhitungan jumlah sampel dilakukan dengan rumus:

Total Sampel = Jumlah Indikator x 5
= 26 x 5 = 130

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Data utama dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuesioner yang dirancang khusus untuk mengukur beberapa variabel. Kuesioner terdiri dari beberapa bagian, dan setiap bagian dirancang untuk mengukur masing-masing variabel. Beberapa variabel yang ada di penelitian: koordinasi, komunikasi, pengambilan keputusan, *knowledge sharing*, dan kinerja karyawan. Serta menggunakan Skala Likert 5 poin yaitu skala dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju) yang digunakan di setiap pernyataan dalam kuesioner.

3.5 Definisi Operasionalisasi Variabel

Setiap variabel didefinisikan dan diukur menggunakan indikator yang sesuai. Penelitian ini akan menguji hubungan atau pengaruh antara penggunaan teknologi digital dengan beberapa aspek dalam konteks pekerjaan dan berdampak pada koordinasi, komunikasi, hingga berbagi pengetahuan, pengambilan keputusan dan kinerja pekerjaan (*job performance*). Penelitian ini akan menguji apakah penggunaan teknologi digital memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel-variabel dibawah ini. Berikut pengertian operasional dari masing-masing variabel:

3.5.1 Variabel *Coordination* (CR)/Independen

Variabel independen atau variabel bebas ini didefinisikan sebagai variabel yang dapat melihat bagaimana penggunaan teknologi digital mempengaruhi harmonisasi, koordinasi dan dukungan terhadap aktivitas pekerjaan, serta bagaimana teknologi digitalisasi memfasilitasi penyampaian perhatian dan isu.

3.5.2 Variabel *Communication* (CM)/Independen

Variabel independen atau variabel bebas ini didefinisikan sebagai variabel yang dapat mengkaji bagaimana teknologi digital mempengaruhi frekuensi dan kualitas komunikasi, termasuk komunikasi dalam pertemuan, percakapan telepon, dan keterbukaan dalam berbagi ide maupun informasi.

3.5.3 Variabel *Knowledge sharing* (KS)/Mediasi

Variabel mediasi atau variabel penghubung dan atau perantara antara variabel independen dengan variabel dependen. Didefinisikan sebagai variabel yang dapat membantu memperjelas proses bagaimana penggunaan teknologi digital mempengaruhi rutinitas berbagi dan mencari pengetahuan, berbagi ide secara terbuka, pemanfaatan pengetahuan anggota tim, dan kesediaan untuk saling membantu melalui teknologi.

3.5.4 Variabel *Decision making* (DM)/Independen

Variabel independen atau variabel bebas ini didefinisikan sebagai variabel yang dapat menganalisis bagaimana penggunaan teknologi digital mempengaruhi penyediaan informasi yang relevan, tepat waktu dan akurat, serta menjadi peningkatan komunikasi, interaksi antar pemangku kepentingan, dan penanganan kompleksitas.

3.5.5 Variabel *Job performance* (JP)/Dependen

Variabel dependen atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen ini didefinisikan sebagai variabel yang dapat mengukur pengaruh variabel independen. Variabel ini akan menguji bagaimana penggunaan teknologi digital berdampak pada penyelesaian tugas, pemenuhan persyaratan kinerja formal, dan pemenuhan tanggung jawab serta pelaksanaan tugas-tugas penting. Berikut merupakan rincian Tabel Operasionalisasi Variabel:

3.1 Tabel Operasionalisasi Variabel

Table	Definition	Code	Items from Journal	Measurement	Sources
COORDINATION	Koordinasi yang baik menciptakan lingkungan kerja yang mana karyawan merasa lebih	CR1	work activities are harmonized by digital technologies	Saya cenderung beraktivitas kerja diselaraskan dengan teknologi digital	Waizenegger et al (2020)

	nyaman untuk berbagi informasi, solusi, dan ide terkait masalah yang ada secara kolaboratif (Waizenegger et al., 2020).	CR2	work activities are coordinated by digital technologies	Saya cenderung beraktivitas kerja dikoordinasikan oleh teknologi digital	
		CR3	work activities are supported by digital technologies	Saya cenderung beraktivitas kerja didukung oleh teknologi digital	
		CR4	help express concerns and issues using digital technologies	Saya cenderung membantu menyampaikan kekhawatiran dan masalah menggunakan teknologi digital	
COMMUNICATION	Hubungan sosial yang kuat antara individu dalam organisasi sangat berpengaruh pada kualitas komunikasi yang mana hubungan ini merupakan suatu bentuk kepercayaan yang memfasilitasi aliran informasi, dan mendorong kolaborasi yang kuat (Lee et al., 2021).	CM 1	frequent *communication* through digital technologies	Saya cenderung berkomunikasi yang sering melalui teknologi digital	Lee et al (2021)
		CM 2	communicate in spontaneous meetings, phone conversations	Saya cenderung berkomunikasi dalam pertemuan spontan, percakapan telepon	
		CM 3	communicate directly and personally using digital technologies	Saya cenderung berkomunikasi secara langsung dan personal menggunakan teknologi digital	

		CM 4	ideas and information shared openly using digital technologies	Saya cenderung menggunakan dan memberikan ide dan informasi yang dibagikan secara terbuka menggunakan teknologi digital	
		CM 5	little concern with the openness of the information flow.	Saya cenderung sedikit perhatian terhadap keterbukaan arus informasi	
KNOWLEDGE SHARING	*Knowledge sharing* yang difasilitasi oleh teknologi digital dapat meningkatkan koordinasi antar individu, dan mengurangi kehilangan pengetahuan serta merangsang inovasi dalam organisasi (Deng et al., 2022).	KS1	routinely share knowledge using digital technologies	Saya cenderung secara rutin berbagi pengetahuan menggunakan teknologi digital	Deng et al (2022)
		KS2	routinely seek out knowledge using digital technologies	Saya cenderung secara rutin mencari pengetahuan menggunakan teknologi digital	
		KS3	routinely share ideas openly using digital technologies	Saya cenderung secara rutin berbagi ide secara terbuka menggunakan teknologi digital	
		KS4	the team is good at using team members' knowledge	Saya di dalam tim pandai menggunakan pengetahuan anggota tim	

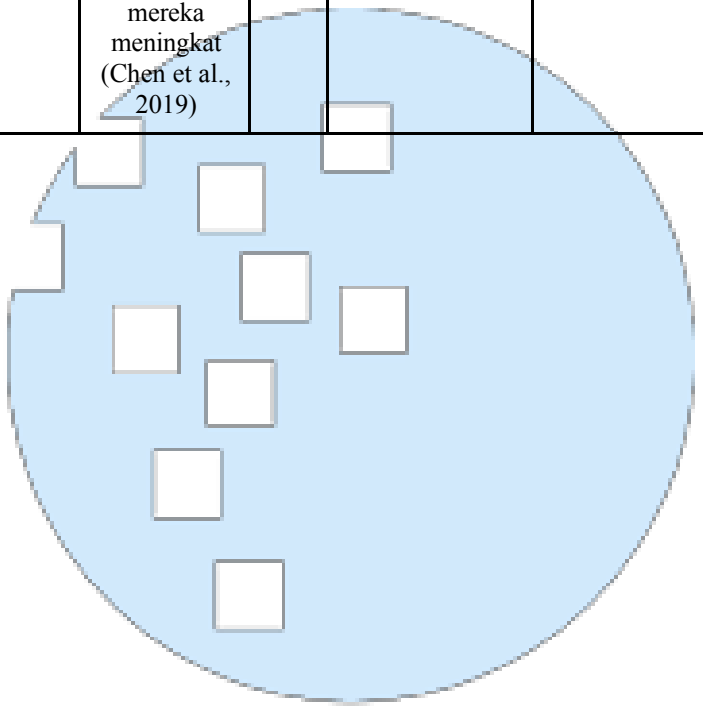
UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

		KS5	colleagues are willing to help others through digital technologies	Saya sebagai rekan kerja bersedia membantu orang lain melalui teknologi digital	
		KS6	colleagues keep their best ideas	Saya sebagai rekan kerja menyimpan ide-ide terbaik dari rekan kerja lainnya	
DECISION MAKING	Teori rasionalitas terbatas mengatakan individu tidak selalu memiliki informasi atau kapasitas untuk membuat keputusan yang optimal sehingga teknologi digital seperti alat analitik dan platform *knowledge sharing* yang dapat membantu mengurangi keterbatasan tersebut (Ahmed et al., 2019)	DM 1	provide relevant information using digital technologies	Saya cenderung menyediakan informasi yang relevan dengan menggunakan teknologi digital	Ahmed et al (2019)
		DM 2	provide timely information using digital technologies	Saya cenderung menyediakan informasi tepat waktu dengan menggunakan teknologi digital	
		DM 3	provide accurate information using digital technologies	Saya cenderung menyediakan informasi yang akurat dengan menggunakan teknologi digital	
		DM 4	improve *communication* using digital technologies	Saya cenderung meningkatkan komunikasi dengan menggunakan teknologi digital	

		DM 5	provide better interactions between stakeholders using digital technologies	Saya cenderung menyediakan interaksi yang lebih baik antara pemangku kepentingan dengan menggunakan teknologi informasi	
		DM 6	deal with the complexity using digital technologies	Saya cenderung menangani kompleksitas dengan menggunakan teknologi digital.	
JOB PERFORMANCE	Kinerja kerja atau *job performance* karyawan dipengaruhi oleh kemampuan untuk beradaptasi dengan teknologi digital dalam komunikasi dan koordinasi. Semakin baik karyawan dapat berkoordinasi dan berkomunikasi maka semakin besar peluang mereka untuk *knowledge sharing* yang memperkaya	JP1	complete the specified duties	Saya cenderung menyelesaikan tugas yang ditentukan	Chen et al (2019)
		JP2	meet formal performance requirements	Saya cenderung memenuhi persyaratan kinerja formal	
		JP3	fulfill all required responsibilities	Saya cenderung memenuhi semua tanggung jawab yang diminta	
		JP4	never neglect the obligated aspects of the job	Saya tidak pernah mengabaikan aspek pekerjaan yang diwajibkan	
		JP5	always perform essential duties	Saya selalu melaksanakan tugas-tugas penting	

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

	decision making dan membuat *job performance* mereka meningkat (Chen et al., 2019)				



UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

3.6 Teknik Analisis Data

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum tentang data penelitian, seperti distribusi, rata-rata, dan standar deviasi. Metode ini membantu memvisualisasikan pola data dan mengidentifikasi potensi outlier sebelum melanjutkan ke analisis lebih lanjut (Hair et al., 2020).

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas dan reliabilitas terdapat pada uji model pengukuran atau outer model. Model pengukuran digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Validitas menunjukkan sejauh mana instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan reliabilitas menunjukkan konsistensi alat ukur (Hair et al., 2021).

3.6.1.1 Convergent Validity

Validitas konvergen dievaluasi berdasarkan nilai *loading factor* dari masing-masing indikator terhadap konstruknya. Kriteria *convergent validity* dilihat dari nilai *loading factor* harus > 0,7. Namun, untuk penelitian eksploratori, nilai antara 0,5–0,6 masih diterima (Hair et al., 2020). Instrumen dengan validitas konvergen yang baik menunjukkan bahwa indikator tersebut memiliki hubungan yang kuat dengan konstruk yang diukur.

3.6.1.2 Discriminant Validity

Validitas diskriminan dievaluasi menggunakan Fornell-Larcker Criterion dan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Fornell-Larcker Criterion merupakan akar kuadrat dari AVE (Average Variance Extracted) setiap konstruk harus lebih besar dari korelasi antar konstruk lainnya (Fornell & Larcker, 1981 dalam Hair et al., 2021). Nilai HTMT harus di bawah 0,85 untuk menunjukkan validitas diskriminan yang baik (Henseler et al., 2015).

3.6.1.3 Reliability

Composite Reliability (CR) mengukur konsistensi internal konstruk. Nilai CR harus > 0,7. Cronbach's Alpha digunakan untuk mengukur reliabilitas instrumen. Nilai Cronbach's Alpha harus > 0,6 untuk penelitian eksploratori dan > 0,7 untuk penelitian konfirmatori (Nunnally & Bernstein, 1994 dalam Hair et al., 2021).

3.6.2 Uji Model Struktural atau Inner Model

Setelah evaluasi model pengukuran, langkah berikutnya adalah menilai model struktural untuk menguji hubungan antar variabel.

3.6.2.1 Koefisien Determinasi (R-Square)

R-Square menunjukkan seberapa besar variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Kriteria (R-Square) yaitu R-Square = 0,75: Model kuat. R-Square = 0,50: Model moderat. R-Square = 0,25: Model lemah (Hair et al., 2021).

3.6.2.2 Predictive Relevance (Q-Square)

Q-Square mengevaluasi kemampuan prediktif model dengan rentang nilai antara 0 dan 1. Kriteria Q-Square > 0: Model memiliki relevansi prediktif. Nilai Q-Square sebesar 0,02, 0,15, dan 0,35 menunjukkan relevansi prediktif lemah, sedang, dan kuat (Henseler et al., 2015).

3.6.2.3 Signifikansi Hubungan (Path Coefficient)

Koefisien jalur (*path coefficient*) menunjukkan kekuatan dan arah hubungan antar variabel. Nilai signifikansi diuji menggunakan T-statistik yang diperoleh dari proses *bootstrapping*. Kriteria Signifikansi yaitu T-statistik > 1,96 (untuk tingkat signifikansi 5%, two-tailed). T-statistik > 1,64 (untuk tingkat signifikansi 5%, one-tailed).

3.7 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menentukan apakah hubungan antar variabel dalam model signifikan. Tingkat signifikansi, jika T-statistik > 1,96, hipotesis diterima pada tingkat signifikansi 5%. Hubungan Nilai p-value dianggap signifikan jika p-value < 0,05 (Hair et al., 2021).

UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA