

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian kali ini ditujukan pada karyawan Generasi Z bekerja di wilayah DKI Jakarta, setelah itu telah bekerja minimal selama 6 bulan 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

Studi oleh Sari & Wulandari (2024) menyoroti peran ganda dari *Person-Organization Fit* dan *Knowledge Sharing* sebagai mediator dalam hubungan antara

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 *Transformational leadership*, *Person-Organization Fit*, *Knowledge Sharing*, dan *Innovative Work Behavior* dibandingkan generasi sebelumnya, seperti *Baby Boomers*, Gen X, dan Millennial.

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 1-5 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.

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. Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan Generasi Z di DKI Jakarta.

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 6 bulan
4. Domisili kerja di DKI Jakarta

3.3.3. *Sampling Technique*

Naresh K. Malhotra et al. (2017) 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.

2. *Non- Probability Sampling*

ialah suatu teknik pengambilan sampel yang tidak memiliki peluang dan dipilih sebagai suatu subyek pada penelitian.

Peneliti menggunakan *Probability Sampling* karena metode ini memastikan bahwa setiap individu dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel penelitian, menghasilkan sampel yang mewakili populasi secara keseluruhan dan mengurangi kemungkinan bias. Menurut Naresh K. Malhotra et al. (2017) ada 4 jenis *Probability Sampling*:

a. *Stratified Random Sampling*

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

b. *Cluster Sampling*

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

c. *Systematic Sampling*

Teknik pengambilan sampel yang dimulai dengan pemilihan responden pertama secara acak, kemudian dilanjutkan dengan memilih responden-responen berikutnya berdasarkan pola urutan atau interval tertentu.

Metode ini tetap mempertahankan unsur keacakan dari pemilihan awal, namun memberikan keteraturan dalam proses seleksi, sehingga lebih mudah diterapkan.

d. *Simple Random Sampling*

teknik pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih, menjadikannya metode sampling probabilistik yang paling dasar dan minim bias.

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. Hal tersebut bisa disesuaikan dengan jumlah indikator dalam kuesioner, dengan asumsi 5-10 kali jumlah indikator yang ada.

$$\begin{aligned}\text{Total sampel} &= 5 \times \text{indikator} \\ &= 5 \times 28 = 140\end{aligned}$$

Penelitian ini akan menggunakan total sampel sebanyak, atau setidaknya, 140 responden guna menguji serta membuktikan temuan yang diperoleh dalam penelitian ini.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Berfokus pada pencarian sumber serta metode untuk Semua informasi, 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 transformational leadership, *Person-Organization Fit*, *Knowledge Sharing*, dan *Innovative Work*

Behavior, yang akan diisi oleh responden telah dirancang 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 5 (sangat setuju) untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan.

3.5 Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Item Pertanyaan
1	<i>Transformational Leadership</i> Kepemimpinan yang mempengaruhi karyawan untuk menyelaraskan diri dengan visi, misi, dan nilai organisasi serta mendorong kolaborasi dan tanggung jawab. (Sudibjo & Prameswari, 2021)	Motivasi Inspirasional	Kemampuan menyampaikan visi dan misi organisasi	Pemimpin dapat menjelaskan visi dan misi organisasi kepada karyawan
		Stimulasi Intelektual	Mendorong kreativitas dan solusi inovatif	Pemimpin saya mendorong saya untuk berpikir kreatif dan mencari solusi inovatif
		Pengaruh Ideal	Menjadi teladan dalam integritas	Pemimpin menunjukkan integritas dalam pekerjaannya
			Menanamkan nilai moral dalam pengambilan keputusan	Pemimpin saya menanamkan nilai-nilai moral yang tinggi dalam setiap pengambilan keputusan

		Pertimbangan Individual	Dukungan terhadap perubahan positif	Pemimpin menunjukan tanggung jawab untuk membuat perbaikan dalam organisasi
			Mendorong kolaborasi	Pemimpin memberikan kesempatan bagi karyawan untuk bekerja sama
			Tanggung jawab terhadap perbaikan organisasi	Pemimpin saya selalu mendukung perubahan yang membawa perbaikan dalam organisasi
2	<i>Person-Organization Fit</i> Kesesuaian nilai, tujuan, dan lingkungan kerja karyawan dengan budaya serta misi organisasi. (Sudibjo & Prameswari, 2021)	Kecocokan Lingkungan	Kesesuaian dengan lingkungan kerja	Saya merasa cocok dengan lingkungan kerja dalam organisasi ini
		Kecocokan Nilai	Kesesuaian nilai pribadi dengan nilai organisasi	Saya merasa nilai pribadi saya sejalan dengan nilai yang dipegang oleh organisasi
		Kecocokan Tujuan	Kesesuaian tujuan individu dengan tujuan organisasi	Saya sejalan dengan tujuan organisasi ini

			Kemauan untuk mengikuti arah organisasi	Saya bersedia mengikuti apa yang dilakukan organisasi untuk mencapai tujuannya
		Kecocokan Nilai	Kesadaran terhadap nilai organisasi	Saya sadar akan nilai-nilai yang dipegang oleh organisasi
		Kecocokan Kebutuhan	Organisasi memenuhi kebutuhan individu dalam bekerja	Saya merasa organisasi ini memenuhi kebutuhan saya terkait sumber daya untuk bekerja dengan efektif
		Kecocokan Kontribusi	Individu mampu memberikan kontribusi positif kepada organisasi	Saya memberikan kontribusi positif kepada organisasi

3	<i>Knowledge-Sharing Behavior</i> Pertukaran pengetahuan dan informasi antar karyawan untuk meningkatkan kinerja kolektif organisasi. (Sudibjo & Prameswari, 2021)	Keinginan Berbagi Pengetahuan	Kemauan berbagi pengetahuan untuk tujuan bersama	Saya berbagi pengetahuan dengan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja tim
		Dukungan Organisasi	Penghargaan organisasi terhadap pengetahuan	Saya merasa pengetahuan saya dihargai oleh organisasi
		Kemudahan Pertukaran Pengetahuan	Kemungkinan pertukaran antar individu	Pertukaran pengetahuan antar individu sangat mungkin terjadi dalam organisasi ini
		Keinginan Berbagi Pengetahuan	Kenyamanan dalam berbagi pengetahuan	Saya merasa nyaman berbagi pengetahuan dengan rekan kerja lainnya
		Kemudahan Pertukaran Pengetahuan	Peran teknologi dalam pertukaran pengetahuan	Teknologi memainkan peran penting dalam pertukaran pengetahuan antar kolega
		Dukungan Organisasi	Manajemen mendukung pertukaran pengetahuan	Manajemen memainkan peran penting dalam pertukaran pengetahuan

		Keinginan Berbagi Pengetahuan	Niat untuk mengembangkan pengetahuan baru	Ketika saya memperoleh pengetahuan baru, saya ingin mempelajarinya lebih lanjut dan mengembangkannya
4	<i>Innovative Work Behavior</i> Perilaku karyawan dalam menghasilkan, mengadopsi, dan mengimplementasikan ide-ide baru untuk mendukung kesuksesan dan perbaikan organisasi (Sudibjo & Prameswari, 2021)	Eksplorasi Ide	Kesadaran terhadap tantangan organisasi	Saya menyadari tantangan yang dihadapi oleh organisasi
		Promosi Ide	Dukungan terhadap inovasi pribadi	Saya merasa didukung dalam upaya inovasi saya di tempat kerja
		Eksplorasi Ide	Berpikir kreatif untuk menyelesaikan masalah	Saya sering berpikir tentang cara baru untuk memecahkan masalah yang ada

		Generasi Ide	Menyampaikan ide dengan jelas	Saya dapat menjelaskan ide-ide saya secara sistematis kepada pemimpin dan karyawan lain
		Promosi Ide	Inisiatif mencari peluang peningkatan	Saya terus mencari peluang untuk meningkatkan produk atau layanan
		Implementasi Ide	Menerapkan ide dalam pekerjaan sehari-hari	Saya telah mengimplementasikan ide baru yang saya dapatkan sebagai bagian dari kehidupan sehari-hari saya di pekerjaan
		Generasi Ide	Menciptakan ide baru yang meningkatkan kinerja	Saya selalu mencari ide baru yang dapat meningkatkan hasil kerja saya

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Pretest

Berfokus Penelitian ini memakai uji *pretest* dengan mendistribusikan survei menggunakan *Google Form* kepada sampel yang jumlahnya lebih kecil dibandingkan dengan *main test*. Uji ini bertujuan untuk mengevaluasi kelayakan indikator pernyataan yang akan digunakan dalam *main test*. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada responden yang memenuhi kriteria, yaitu Generasi Z dan berdomisili di DKI Jakarta.

3.6.2 Uji Instrumen

Instrumen penelitian disesuaikan dengan tujuan penelitian dan pada dasarnya berfungsi untuk mengukur fenomena sosial maupun alamiah. Umumnya, instrumen untuk mengukur variabel telah tersedia dan telah melalui pengujian validitas serta reliabilitas. Dalam penelitian ini, pengujian instrumen dibagi menjadi dua bagian, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data guna memperoleh hasil yang akurat dan dapat dipercaya.

3.6.2.1 Uji Validitas

Menurut Gendro Wiyono (2020) dalam bukunya yang berjudul “Merancang Penelitian Bisnis”. Uji validitas merupakan proses untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam konsep validitas, terdapat dua jenis utama, yaitu validitas internal dan validitas eksternal. Sebuah instrumen dikatakan valid jika alat tersebut sesuai dengan tujuan pengukurannya. Sebagai contoh, meteran dirancang untuk mengukur panjang, sehingga tidak tepat

atau tidak valid jika digunakan untuk mengukur berat. Uji validitas juga berfungsi untuk menilai sejauh mana hubungan antar variabel, dan dapat dilakukan melalui analisis faktor yang melibatkan pemenuhan sejumlah komponen tertentu, yaitu

1. *Kaiser Meyer-Olkin (KMO) Measure of Sampling Adequacy (MSA)*, digunakan untuk menilai kecukupan sampel dalam analisis faktor. Skor KMO berkisar dari 0 hingga 1, dengan semakin mendekati 1 menunjukkan kecukupan sampel yang lebih baik. Valid $KMO > 0.5$
2. *Bartlett's Test of Sphericity (Sig.)*, Uji ini menilai apakah matriks korelasi antara variabel berbeda secara signifikan dari matriks identitas, yang menunjukkan tidak adanya korelasi. Jika hasil *Bartlett's Test* menghasilkan nilai $sig. < 0.05$, hal ini mengindikasikan bahwa korelasi antar variabel cukup kuat untuk melaksanakan analisis faktor.
3. *Anti-image Correlation Matrix (MSA)*, Menunjukkan hubungan antar variabel setelah mempertimbangkan pengaruh variabel lainnya. Nilai diagonal pada Anti-image Correlation Matrix sebaiknya lebih besar dari 0.5 untuk setiap variabel. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki kecukupan korelasi dengan variabel lain sehingga layak untuk dimasukkan dalam analisis faktor.
4. *Faktor Loading (CM)* Menunjukkan seberapa kuat hubungan antara suatu variabel dengan faktor yang dihasilkan. Secara umum, nilai loading lebih besar 0.5 dianggap memadai untuk menunjukkan adanya

korelasi yang kuat antara variabel dan faktor yang terbentuk.

3.6.2.2 Uji Realibilitas

Menurut Gendro Wiyono (2020) dalam bukunya yang berjudul “Merancang Penelitian Bisnis”. Uji reliabilitas dalam penelitian berkaitan dengan dua aspek utama, yaitu reliabilitas instrumen dan reliabilitas indikator. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika mampu menghasilkan data yang konsisten saat digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama. Sebagai ilustrasi, alat ukur panjang yang terbuat dari karet merupakan contoh instrumen yang tidak reliabel karena tidak memberikan hasil yang tetap. Salah satu metode yang umum digunakan untuk menguji reliabilitas adalah *Cronbach's Alpha*, yang mengukur konsistensi internal suatu instrumen seperti kuesioner atau skala. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha*-nya melebihi angka 0,7.

3.6.3 Analisis Data SEM

3.6.3.1 *Measurement Model (Outer Model)*

Measurement Model berfungsi untuk membantu peneliti dalam mengukur dan memahami konstruk laten secara tepat. Meskipun belum terdapat definisi yang disepakati secara umum, berbagai literatur terbaru menekankan pentingnya model ini dalam menjembatani antara konsep dan pengukuran, memperkuat validitas, serta menjadi komponen kunci dalam analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). Menurut Gendro Wiyono (2020) dalam bukunya yang berjudul “Merancang Penelitian Bisnis”. Pengujian terhadap indikator atau *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), yaitu

outer loadings (Convergent Validity), discriminant validity (Cross Loading), dan composite reliability.

1. *Convergent Validity*, Nilai yang menunjukkan seberapa kuat hubungan antara indikator dengan konstruk yang diukur. Validitas konvergen tercapai ketika indikator pada suatu konstruk memiliki hubungan yang kuat dan konsisten, yang tercermin dari nilai *outer loadings* yang biasanya diharapkan di atas 0.6 (Hair et al. , 2019).
2. *Discriminant validity*, Salah satu metode untuk menguji validitas diskriminan adalah dengan memeriksa *cross loadings*. Indikator dari sebuah konstruk seharusnya memiliki *loading* yang lebih tinggi pada konstruk yang dimaksud dibandingkan dengan konstruk lainnya. Yang diharapkan pada diatas 0.7 (Hair et al. , 2019). Fornell lacker hasil korelasi antara variabel tersebut dengan dirinya sendiri harus lebih tinggi dibandingkan dengan korelasinya dengan variabel lain $AVE > Korelasi$ variabe lain.
3. *Composite reliability*, Bahwa reliabilitas komposit yang baik mencerminkan konsistensi internal yang kuat dari konstruk yang diukur. Nilai reliabilitas komposit idealnya diharapkan berada di atas 0,7.(Hair et al. , 2019)

3.6.3.2 Structural Model

Menilai sejauh mana model mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Bahwa sebesar 0.25 dianggap rendah

atau lemah, sebesar 0.50 dianggap sedang, dan 0.75 dianggap kuat (Hair et al. , 2019).

3.7 Uji Hipotesis

3.7.1 *Path Coefficient*

Koefisien jalur yang lebih tinggi mengindikasikan hubungan yang lebih kuat. Uji signifikansi koefisien jalur memerlukan nilai *T-statistic* dan *P-value* untuk menentukan apakah hubungan tersebut signifikan secara statistik atau tidak, nilai > 0 bahwa membuktikan korelasi positif sedangkan nilai < 0 membuktikan korelasi negatif (Hair et al. , 2019).

3.7.2 *P-Value*

P-value yang rendah menunjukkan bahwa hubungan antara variabel laten dapat dianggap signifikan secara statistik, sedangkan *P-value* yang tinggi mengindikasikan kurangnya bukti untuk menolak hipotesis nol, $p\text{-values} > 0,05$ H_0 diterima sedangkan $p\text{-values} < 0,05$ H_0 ditolak (Hair et al. , 2019).

3.7.3 *T-statistic*

Menyoroti signifikansi *T-statistic* dalam penilaian model struktural, karena nilai ini membantu mengidentifikasi apakah hubungan yang diajukan signifikan secara statistik *T-values one tailed* – $t > 1,64$ sedangkan *two tailed* – $t > 1,96$ (Hair et al. , 2019).

3.7.4. Mediasi

Memahami hubungan antara variabel independen (X), variabel mediasi (M), dan variabel dependen (Y). Proses ini melibatkan pengujian pengaruh X terhadap M, M terhadap Y, serta X terhadap Y. Dalam analisis regresi, model $M = a + bX$ digunakan untuk mengevaluasi pengaruh X terhadap M, sedangkan model $Y = c + dM +$

eX digunakan untuk menilai pengaruh M dan X terhadap Y. Koefisien mediasi dihitung sebagai *Total Effect* (c), *Direct Effect* (c'), dan *Indirect Effect* (ab). Signifikan efek mediasi diuji menggunakan metode *bootstrapping*. Jika *Indirect Effect* signifikan, maka terdapat mediasi yang bersifat parsial. jika *Direct Effect* signifikan, atau sepenuhnya terjadi jika *Direct Effect* tidak signifikan. Analisis ini memberikan pemahaman tentang bagaimana M menjadi perantara dalam hubungan antara X dan Y (Hair et al, 2019).

