

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini mengambil PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) sebagai objek penelitian. Menurut Sekaran dan Bougie (2016), objek penelitian adalah entitas atau unit analisis yang menjadi fokus penelitian, yang dapat berupa individu, kelompok, organisasi, atau fenomena tertentu. Alfamart dipilih oleh penulis karena relevansinya dengan fenomena turnover intention karyawan Generasi Z di industri ritel modern, yang menghadapi tantangan seperti sistem shift panjang, target penjualan ketat, dan dinamika work-life balance di tengah ekspansi digital.

Subbab berikut akan menjelaskan profil perusahaan, visi dan misi, serta operasional ritel yang dijalankan oleh Alfamart di wilayah Tangerang Selatan.

3.1.1 Profil Perusahaan

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk secara resmi didirikan pada 22 Februari 1989 melalui Akta Notaris Gde Kertayasa, S.H., nomor 21. Perusahaan mengalami perubahan strategis signifikan pada tahun 2002 setelah mengakuisisi 141 gerai Alfa Minimart dan melakukan rebranding menjadi Alfamart, yang menandakan transisi dari aktivitas perdagangan grosir dan distribusi menuju ritel minimarket berorientasi layanan wara laba. Milestone penting berikutnya terjadi pada 2009 ketika melantai di Bursa Efek Indonesia melalui Penawaran Umum Saham Perdana (IPO) dengan kode emiten AMRT.



Gambar 3. 1 Logo PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart)

Sumber: Data Perusahaan, 2025

Perkembangan ekspansi mencakup: 1.200 gerai operasional (2005), pengambilalihan saham mayoritas PT Midi Utama Indonesia (2013), peluncuran platform *e-commerce* Alfacart (2015), inovasi Alfa Mind konsep gerai AR (2016), penetrasi pasar internasional Filipina 2.100 gerai (2024); saat ini mengoperasikan >20.000 gerai Indonesia basis waralaba, dengan identitas pemasaran "Belanja Puas Harga Pas" .

3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi: Jaringan ritel distribusi terbesar Indonesia berdaya saing global via kepemilikan masif, pemberdayaan UMKM, pemenuhan ekspektasi konsumen.

Misi: *Good Corporate Governance*, tanggung jawab lingkungan-sosial, produk berkualitas.

3.2 Desain Penelitian

Penelitian ini menerapkan desain survei kuantitatif bersifat *cross-sectional* sebagai kerangka metodologis yang memandu pengumpulan, pengukuran, serta analisis data guna menjawab rumusan masalah secara empiris dan terstruktur (Sekaran & Bougie, 2016). Pendekatan *cross-sectional* dipilih karena memfasilitasi pengukuran persepsi dan sikap responden pada satu titik waktu tertentu, sehingga efisien dalam mengilustrasikan interrelasi antar variabel pada konteks ritel kontemporer.

Desain tersebut dirancang khusus untuk menguji keterkaitan antara kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional, *work-life balance*, dan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z Alfamart Tangerang Selatan, dengan *work-life balance* sebagai mediator. Pengukuran variabel dilakukan tunggal saat pengambilan data tanpa pengamatan longitudinal, sesuai karakteristik desain *cross-sectional* (Creswell, 2012)

3.2.1 Data Penelitian

Menurut Creswell dan Creswell (2018), data penelitian diklasifikasikan menjadi dua kategori utama, yakni:

- a. Data primer, yaitu informasi yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber primer melalui instrumen seperti kuesioner, wawancara, atau observasi.

- b. Data sekunder, yaitu informasi yang bersumber dari dokumen atau publikasi yang telah ada, seperti laporan resmi, artikel jurnal, atau situs web kredibel.

Penelitian ini mengintegrasikan kedua jenis data tersebut. Data primer dikumpulkan melalui:

- a. Distribusi kuesioner daring kepada store crew Generasi Z Alfamart Tangerang Selatan.
- b. Pengukuran persepsi responden terhadap konstruk penelitian (kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional, *work-life balance*, turnover intention).

Data sekunder bersumber dari:

- a. Dokumen internal PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, meliputi statistik karyawan dan struktur organisasi.
- b. Publikasi ilmiah dari Google Scholar untuk penguatan landasan konseptual.

Penggunaan kombinasi data ini bertujuan menjamin triangulasi, keandalan, dan komprehensivitas temuan, dengan data primer dominan untuk pengujian statistik dan data sekunder memperkaya kerangka teoritis.

3.2.2 Metode Penelitian

Sugiyono (2017) metode penelitian sebagai prosedur terstruktur untuk pengumpulan dan analisis data, yang terbagi menjadi pendekatan kualitatif dan kuantitatif, dengan penelitian kuantitatif berfokus pada pengujian hipotesis melalui analisis statistik untuk mengidentifikasi hubungan kausal antar variabel. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif guna menguji pengaruh kepuasan kerja (X1) dan kepemimpinan transformasional (X2) terhadap *turnover intention* (Y) yang dimediasi *work-life balance* (M) pada karyawan Generasi Z Alfamart Tangerang Selatan.

Justifikasi Pemilihan Pendekatan Kuantitatif:

- a. Objektivitas
Memfasilitasi pengukuran variabel melalui data numerik kuesioner skala Likert yang diolah secara statistik.
- b. Generalisasi Temuan
Hasil dapat ekstrapolasi ke populasi karyawan Gen Z ritel melalui sampel representatif (target 104-150 responden).

c. Kompatibilitas Analisis

Mengintegrasikan SmartPLS untuk *Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dalam pengujian validitas, reliabilitas, serta hipotesis mediasi.

3.2.3 Jenis Penelitian

Zikmund et al. (2016) mengklasifikasikan jenis penelitian menjadi tiga kategori utama:

- a. Penelitian eksploratif, yang bertujuan mengeksplorasi fenomena belum terdefinisikan atau menghasilkan hipotesis baru.
- b. Penelitian deskriptif, yang menggambarkan atribut populasi atau fenomena secara komprehensif.
- c. Penelitian kausal, yang menguji hubungan sebab-akibat antar variabel melalui eksperimen atau analisis statistik.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif-kausal.

Justifikasi pemilihan:

- a. Aspek deskriptif: Mengilustrasikan profil variabel melalui analisis statistik deskriptif karakteristik responden Generasi Z Alfamart Tangerang Selatan.
- b. Aspek kausal: Menguji relasi kausal kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap turnover intention yang dimediasi *work-life balance* melalui tujuh hipotesis (H1-H7).

Instrumen kuesioner skala Likert mendukung pengumpulan data terstruktur untuk analisis statistik yang selaras dengan objektif penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Saunders et al. (2016) mengategorikan populasi dan sampel sebagai komponen esensial penelitian kuantitatif demi menjamin representativitas temuan. Populasi merujuk pada keseluruhan elemen atau individu yang relevan dengan kajian, sedangkan sampel merupakan bagian terpilih yang merepresentasikan populasi tersebut secara akurat.

3.3.1 Populasi

Populasi target penelitian ini terdiri dari karyawan Generasi Z yang bertugas sebagai store crew di gerai Alfamart wilayah Tangerang Selatan. Hair et al. (2019) menekankan bahwa definisi populasi harus presisi berdasarkan atribut relevan dengan objektif studi.

Jumlah pasti populasi tidak diketahui karena beberapa faktor:

- a. Keterbatasan akses informasi
PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk tidak merilis data spesifik mengenai jumlah *store crew* Generasi Z di Tangerang Selatan.
- b. Dinamika turnover tinggi
Karakteristik industri ritel minimarket menyebabkan fluktuasi tenaga kerja yang signifikan secara periodik.
- c. Kebijakan kerahasiaan data
Informasi detail karyawan berdasarkan generasi dan lokasi merupakan data internal yang tidak diakses publik.

3.3.2 Sample

Creswell (2018) mengartikan sampling sebagai prosedur seleksi subset populasi yang representatif untuk keperluan analisis penelitian. Penelitian ini menerapkan teknik *purposive sampling* (non-probabilitas), dengan responden Generasi Z *store crew* Alfamart Tangerang Selatan diseleksi berdasarkan kriteria khusus yang relevan dengan tujuan penelitian.

Alasan pemilihan teknik ini adalah

1. Memastikan responden mewakili populasi target (Gen Z *store crew*) untuk relevansi dengan variabel penelitian.
2. Populasi tidak diketahui pasti, karyawan retail tinggi & akses data terbatas, sehingga *purposive* lebih praktis daripada *probability sampling*.
3. Sesuai PLS-SEM, Teknik ini umum untuk penelitian kausal dengan hipotesis mediasi (7 hipotesis).

Kriteria responden pada penelitian ini:

1. Karyawan Generasi Z (lahir 1997-2012) yang bekerja sebagai *store crew* di gerai Alfamart Tangerang Selatan.
2. Memiliki masa kerja minimal 3 bulan untuk pengalaman relevan.
3. Bersedia mengisi kuesioner secara sukarela & lengkap

3.3.3 Sampling Size

Menurut Lemeshow et al. (1997), ukuran sampel untuk populasi tidak diketahui dihitung dengan rumus:

$$n = (Z^2 \times P \times Q) / d^2$$

n = Ukuran sampel minimum yang diperlukan

Z = Nilai *Z-score* distribusi normal standar pada tingkat kepercayaan yang ditetapkan; untuk 95% (standar penelitian sosial), $Z = 1,96$

P = Estimasi proporsi populasi dengan karakteristik target digunakan 0,5 (50%) sebagai nilai konservatif maksimalkan ukuran sampel saat proporsi aktual tak tersedia

Q = Komplemen P , yaitu $1 - P = 0,5$

d = *Margin of error* atau batas toleransi kesalahan diterapkan 0,1 (10%) yang masih layak untuk penelitian.

Perhitungan ukuran sampel :

$$n = (1,96^2 \times 0,5 \times 0,5) / 0,1^2$$

$$n = (3,8416 \times 0,25) / 0,01$$

Total = 96 responden

Berdasarkan perhitungan, jumlah sampel minimal yang diperlukan adalah 96 responden. Nilai $P = 0,5$ digunakan karena menghasilkan varians maksimum ($P \times Q = 0,25$) dan ukuran sampel terbesar untuk presisi optimal. Penelitian ini melibatkan 104 responden, sehingga telah memenuhi jumlah minimal yang disyaratkan untuk analisis SEM-PLS.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan proses sistematis untuk memperoleh informasi relevan yang mendukung penyelesaian rumusan masalah penelitian (Bryman & Bell, 2015). Teknik pengumpulan data harus selaras dengan paradigma metodologis dan objektif studi. Dalam konteks penelitian ini, pengumpulan data difokuskan untuk mengukur persepsi karyawan terhadap konstruk penelitian secara kuantitatif

3.4.1 Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Penelitian ini mengintegrasikan dua jenis sumber data utama:

- a. Data primer dikumpulkan melalui distribusi kuesioner Google Forms kepada karyawan Generasi Z Alfamart Tangerang Selatan, menggunakan skala Likert 5 poin berdasarkan indikator operasionalisasi variabel.
- b. Data sekunder bersumber dari dokumen internal Alfamart (statistik karyawan dan profil demografi), publikasi ilmiah Google Scholar, serta referensi industri ritel untuk penguatan kerangka konseptual dan latar belakang

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sekaran dan Bougie (2016), metode pengumpulan data dapat mencakup wawancara, kuesioner, observasi, atau analisis dokumen. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai metode utama, didukung observasi awal.

Alasan pemilihan kuesioner:

- a. Efisiensi untuk data dari 104 responden dalam waktu singkat.
- b. Standarisasi dengan skala Likert 1-5 untuk analisis SmartPLS.
- c. Kesesuaian dengan pendekatan kuantitatif.

Tahapan pengumpulan data:

- a. Observasi awal untuk identifikasi fenomena *turnover* di Alfamart Tangerang Selatan.
- b. Penyusunan instrumen kuesioner (30 indikator variabel) via Google Forms.

- c. Penyebaran utama (WhatsApp, Instagram, TikTok, 8 Oktober–7 November 2025) dengan *purposive sampling*, target 100+ responden; tanpa pre-test.
- d. Uji validitas, reliabilitas, dan hipotesis langsung menggunakan SmartPLS.

3.5 Operasional Variabel

Menurut Sekaran dan Bougie (2016) mengonseptualisasikan operasionalisasi variabel sebagai proses konversi abstraksi teoritis menjadi dimensi dan indikator empiris yang terukur untuk memfasilitasi pengukuran dalam kajian empiris. Penelitian ini mengeksplorasi empat konstruk utama: kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional, *work-life balance*, dan *turnover intention*. Konstruk-konstruk tersebut diadaptasi berdasarkan referensi fundamental Spector (1997), Bass & Avolio (1994), Fisher et al. (2009), serta Mobley et al. (1979) dan disesuaikan untuk konteks karyawan Generasi Z Alfamart Tangerang Selatan.

Klasifikasi variabel dalam model struktural:

1. Variabel eksogen (independen): kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional, yang memengaruhi konstruk lain tanpa dipengaruhi balik.
2. Variabel endogen (dependen): *work-life balance* (mediator) dan *turnover intention* (terikat utama).

Pengukuran menggunakan skala Likert 5 poin (1=sangat tidak setuju hingga 5=sangat setuju), yang optimal untuk reliabilitas data dan kemudahan responden Gen Z ritel karena mengakomodasi sikap netral serta menghindari kebingungan skala 7 poin (Hair et al., 2019).

Operasionalisasi dirancang kontekstual menghadapi realitas Alfamart Tangel shift panjang, multitasking, dinamika Gen Z ritel dengan indikator inti 5 dimensi Spector untuk kepuasan kerja, 4I Bass-Avolio untuk transformasional, 3 dimensi Fisher untuk *work-life balance*, serta 5 dimensi Mobley untuk turnover intention (dukungan organisasi, beban kerja, kepuasan, kemudahan pekerjaan, kesejahteraan psikologis).

Tabel 3. 1 Tabel Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Item pertanyaan	Scaling Technique
Kepuasan Kerja	Menurut (Spector, 1997). Kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis positif yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya.	Pekerjaan Itu Sendiri	1. Kepuasan terhadap jenis pekerjaan. 2. Rasa bermakna dari pekerjaan.	- Saya puas dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan saat ini. - Saya merasa pekerjaan saya memberikan makna dan manfaat.	Skala likert 1-5
		Gaji	3. Kepuasan terhadap penghasilan gaji. 4. Kesesuaian gaji dengan beban kerja	- Saya puas dengan gaji yang saya terima saat ini. - Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya.	Skala likert 1-5
		Promosi	5. Kejelasan kesempatan promosi/pengembangan.	- Saya melihat ada kesempatan pengembangan karir yang jelas bagi saya.	Skala likert 1-5
		Pengawasan	6. Kejelasan arahan atasan 7. Dukungan atasan saat kesulitan	- Saya mendapatkan arahan kerja yang jelas dari atasan saya. - Saya mendapatkan dukungan dari atasan ketika menghadapi kesulitan.	Skala likert 1-5
		Rekan Kerja	8. Kualitas kerja sama dengan rekan kerja.	- Saya dapat bekerja sama dengan baik bersama rekan kerja saya.	Skala likert 1-5
Kepemimpinan Transformasional	Menurut (Bass & Avolio, 1994) Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan dan transformasi bawahan melalui pemberian inspirasi,	<i>Idealized Influence</i>	1. Keteladanan perilaku pemimpin. 2. Kepercayaan terhadap pemimpin.	- Atasan saya memberikan contoh perilaku yang baik dan dapat saya teladani. - Saya percaya pada keputusan yang diambil oleh atasan saya.	Skala likert 1-5

	motivasi, dan perhatian individu.				
		<i>Inspirational Motivation</i>	3. Kemampuan pemimpin memotivasi 4. Visi yang jelas dari pemimpin	- Atasan saya mampu memotivasi saya untuk mencapai target pekerjaan. - Atasan saya memberikan visi yang jelas tentang masa depan tim/perusahaan.	Skala likert 1-5
		<i>Intellectual Stimulation</i>	5. Dorongan untuk berpikir kreatif 6. Keterbukaan terhadap ide baru	- Saya didorong oleh atasan untuk berpikir kreatif dalam menyelesaikan masalah. - Saya merasa atasan terbuka terhadap ide-ide baru dari saya.	Skala likert 1-5
		<i>Individualized Consideration</i>	7. Perhatian terhadap kebutuhan individual 8. Pengembangan potensi karyawan	- Saya mendapat perhatian dari atasan terkait pengembangan karir saya. - Saya merasa atasan memperhatikan kemampuan individual saya	Skala likert 1-5
Work-Life Balance	Menurut Fisher et al. (2009) <i>Work-life balance</i> merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga.	<i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i>	1. Keseimbangan waktu kerja dan pribadi. 2. Urusan keluarga kurangi fokus kerja.	- Saya merasa kurang memiliki waktu untuk kehidupan pribadi karena pekerjaan. - Saya merasa jam kerja mengganggu waktu bersama keluarga.	Skala likert 1-5
		<i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i>	3. Masalah pribadi ganggu fokus di kerja 4. Urusan keluarga kurangi fokus kerja	- Saya kesulitan berkonsentrasi di tempat kerja karena masalah pribadi. - Saya kurang fokus bekerja karena memikirkan urusan keluarga.	Skala likert 1-5
		<i>Work-Personal Life Enhancement (WPLE)</i>	5. Pekerjaan bikin hidup bermakna 6. Pengalaman kerja tingkatkan kualitas hidup	- Saya merasa pekerjaan membuat kehidupan saya lebih bermakna. - Saya merasa pengalaman kerja meningkatkan kualitas hidup saya.	Skala likert 1-5
Turnover Intention	Menurut (Mobley et al., 1979; Firmansyah & Wahyuningtyas, 2025) <i>Turnover intention</i> merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi	Dukungan Organisasi	1. Berpikir resign karena kontribusi tak dihargai 2. Ingin keluar karena hasil kerja tak diapresiasi	- Saya berpikir untuk resign karena perusahaan tidak menghargai kontribusi kerja saya. - Saya ingin keluar karena tidak ada apresiasi dari perusahaan terhadap hasil kerja saya.	Skala likert 1-5

	dalam waktu tertentu di masa depan.			
	Keseimbangan Kerja	3. Resign karena beban kerja berlebihan 4. Keluar karena target kerja tidak realistis	- Saya ingin resign karena beban kerja saya terlalu berat dan berlebihan. - Saya berpikir untuk keluar karena target penjualan yang diberikan tidak realistis.	Skala likert 1-5
	Kepuasan Kerja	5. Resign karena gaji tidak sesuai beban kerja	- Saya berpikir untuk resign karena gaji tidak sesuai dengan beban kerja saya.	Skala likert 1-5
	Kemudahan Kerja	6. Resign karena sistem/tools kerja tidak memadai 7. Keluar karena prosedur kerja rumit	- Saya ingin resign karena sistem dan tools kerja tidak memadai. - Saya berpikir keluar karena prosedur kerja terlalu rumit dan berbelit-belit.	Skala likert 1-5
	Kesejahteraan Psikologis	8. Resign karena stres kerja	8. Saya berpikir untuk resign karena pekerjaan ini menyebabkan stres berlebihan bagi saya.	Skala likert 1-5

3.6 Teknik Analisis Data

Hair et al. (2019) menegaskan bahwa teknik analisis data harus kongruen dengan desain metodologis dan objektif penelitian untuk menjamin validitas serta reliabilitas interpretasi hasil. Penelitian ini menerapkan analisis kuantitatif melalui aplikasi SmartPLS versi 4 guna mendukung pengujian *Structural Equation Modeling* (PLS-SEM).

3.6.1 Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilaksanakan guna menjamin bahwa instrumen pengukuran (kuesioner) mampu menangkap variabel secara presisi dan stabil. Penjelasan mengenai kedua pengujian tersebut adalah sebagai berikut :

3.6.1.1 Uji Validitas

Sugiyono (2019) mengonseptualisasikan uji validitas sebagai prosedur verifikasi akurasi instrumen kuesioner dalam merepresentasikan konstruk yang dimaksud . Hair et al. (2019) mengelaborasi validitas melalui kriteria konvergen (outer loadings, AVE) dan diskriminan (Fornell-Larcker, cross-loadings), yang diimplementasikan via SmartPLS 4 dalam studi ini . Kriteria operasional meliputi:

1. *Outer Loadings*

Nilai loading indikator $\geq 0,6$ (ideal $\geq 0,7$) menandakan korelasi kuat dengan konstruk terkait.

2. *Average Variance Extracted* (AVE)

$AVE \geq 0,5$ mengindikasikan konstruk menjelaskan $>50\%$ varians indikatornya .

3. *Kriteria Fornell-Larcker*

Akar kuadrat AVE konstruk melebihi korelasi konstruk lain.

4. *Cross-Loadings*

Indikator berkorelasi lebih tinggi dengan konstruk sendiri dibanding konstruk lain ($\geq 0,6$) .

Instrumen dinyatakan valid jika semua kriteria terpenuhi, menjamin pertanyaan kuesioner merefleksikan domain variabel secara tepat.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Hair et al. (2019), uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi instrumen pengukuran ketika digunakan secara berulang. Reliabilitas menunjukkan bahwa hasil pengukuran tetap stabil meskipun dilakukan pada waktu atau kondisi yang berbeda.

Dalam penelitian ini, reliabilitas diukur melalui tiga indikator utama, yaitu *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability*, dan *Reliability Coefficient* (ρ_A).

Kriteria reliabilitas yang digunakan adalah:

a. *Cronbach's Alpha*

Nilai Cronbach's Alpha harus $\geq 0,6$ untuk penelitian eksplorasi, dengan nilai $\geq 0,7$ dianggap lebih memuaskan.

b. *Composite Reliability*

Nilai Composite Reliability harus $\geq 0,7$ untuk menunjukkan konsistensi internal yang baik, meskipun nilai antara 0,6 hingga 0,7 masih dapat diterima untuk penelitian eksplorasi

c. *Reliability Coefficient* (ρ_A)

Nilai ρ_A harus $\geq 0,7$ untuk menunjukkan reliabilitas yang memadai.

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan SmartPLS versi 4, dan instrumen dianggap reliabel jika memenuhi kriteria di atas, memastikan bahwa kuesioner dapat dipercaya untuk mengukur variabel penelitian.

3.7 Analisis Data Penelitian

Analisis data empiris dilaksanakan guna menguji interrelasi antar konstruk model penelitian, meliputi kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional, *work-life balance*, dan *turnover intention*. Studi ini mengadopsi *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (PLS-SEM) karena sesuai dengan karakteristik sampel relatif terbatas, fleksibilitas distribusi data non-normal, serta orientasi eksplorasi relasi variabel (Hair et al., 2019).

3.7.1 Structural Equation Modeling (SEM)

Hair et al. (2019) mengonseptualisasikan SEM sebagai pendekatan multivariat untuk menguji relasi kausal dan mediasi antar konstruk laten dalam struktur model penelitian. Pendekatan ini terbagi menjadi dua paradigma utama:

- a. *Covariance-Based SEM (CB-SEM)*: Optimal untuk studi konfirmatori dengan sampel besar, asumsi normalitas data, dan kerangka teori matang.
- b. *Partial Least Square SEM (PLS-SEM)*: Ideal untuk eksplorasi dengan sampel terbatas-menengah serta fleksibilitas distribusi data non-normal.

Pemilihan PLS-SEM dalam studi ini didasarkan pada:

- a. Kondisi populasi: Besaran populasi tidak teridentifikasi secara eksak, sesuai karakteristik PLS-SEM untuk skenario demikian.
- b. Ukuran sampel: 104 responden memenuhi threshold minimum (96 responden) berdasarkan perhitungan Lemeshow et al. (1997) pada *confidence level 95%, margin error 10%*.
- c. Orientasi eksploratif: Fokus menguji interaksi kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional, *work-life balance*, *turnover intention* pada konteks ritel Gen Z.

Implementasi analisis menggunakan SmartPLS versi 4 yang memfasilitasi evaluasi simultan outer model (pengukuran) dan inner model (struktural).

3.7.2 Proses dalam Tahapan Structural Equation Modeling (SEM)

Hair et al. (2019) menguraikan implementasi PLS-SEM melalui enam tahap sistematis berikut :

1. *Defining Individual Constructs*. Definisi operasional dan pengukuran konstruk individu (kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional, *work-life balance*, *turnover intention*) melalui indikator valid-reliabel .
2. *Developing the Overall Measurement Model*. Integrasi seluruh konstruk ke dalam kerangka pengukuran komprehensif yang mengaitkan indikator dengan konstruk laten masing-masing .

3. *Designing a Study to Produce Empirical Results* Perencanaan studi empiris termasuk penetapan ukuran sampel 104 responden dan distribusi kuesioner Google Forms .
4. *Assessing the Measurement Model Validity*. Evaluasi validitas model pengukuran melalui *convergent validity* (outer loadings, AVE), *discriminant validity* (*Fornell-Larcker*, *cross-loadings*), serta reliabilitas (*Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability*, ρ_A) .
5. *Specifying the Structural Model*. Konstruksi model struktural berdasarkan hipotesis: relasi kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional, *turnover intention* dengan mediasi *work-life balance* .
6. *Assessing Structural Model Validity*. Pengujian model struktural menggunakan *indikator collinearity* (VIF), signifikansi jalur (*T-statistics*), R^2 , *effect size* (f^2), *predictive relevance* (Q^2).

3.8 Model Jalur PLS

Model jalur dalam PLS-SEM terdiri atas dua komponen utama, yaitu outer model (model pengukuran) dan inner model (model struktural), yang keduanya dianalisis untuk memungkinkan pengujian empiris hubungan antar variabel laten dalam penelitian. Outer model berfokus pada keterkaitan antara konstruk laten dengan indikator-indikator terukurnya, sehingga kualitas pengukuran perlu dipastikan sebelum menafsirkan hubungan struktural..

3.8.1 Outer Model (Measurement Model)

Hair et al. (2019), outer model merepresentasikan hubungan antara variabel laten dan item pengukurannya, dengan tujuan utama memastikan bahwa setiap indikator benar-benar merefleksikan konstruk yang diukur secara valid dan konsisten. Evaluasi outer model dalam penelitian ini mencakup tiga aspek utama: validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas internal yang diaplikasikan pada 30 indikator dari empat konstruk penelitian menggunakan perangkat lunak SmartPLS.

1. *Convergent Validity*

Menilai sejauh mana indikator-indikator dalam satu konstruk mengukur konsep yang sama secara konsisten. Suatu konstruk dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila memenuhi dua kriteria nilai *outer loadings* masing-masing indikator minimal 0,60 (ideal $\geq 0,70$) serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE) mencapai sedikitnya 0,50 sehingga lebih dari 50% varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk laten.

2. *Discriminant Validity*

Discriminant validity menguji apakah suatu konstruk benar-benar berbeda secara empiris dari konstruk lain dalam model. Dua kriteria yang digunakan yaitu:

- 1) Kriteria *Fornell-Larcker*, di mana akar kuadrat AVE suatu konstruk harus lebih besar daripada korelasinya dengan konstruk lain.
- 2) *Cross-loadings*, di mana setiap indikator wajib memiliki korelasi tertinggi dengan konstraknya sendiri ($\geq 0,60$) dibandingkan korelasi dengan konstruk lain.

Pemenuhan kedua kriteria ini menunjukkan bahwa tiap konstruk memiliki domain konsep yang terpisah dan tidak tumpang tindih secara berlebihan.

3. Reliability untuk mengukur konsistensi internal melalui *Cronbach's*

Aspek reliabilitas mengukur konsistensi internal indikator dalam satu konstruk. Tiga indeks yang digunakan adalah:

- 1) *Cronbach's Alpha* dengan nilai minimum 0,60 untuk menunjukkan konsistensi dasar ($\geq 0,70$ lebih disarankan).
- 2) *Composite Reliability* (CR) dengan cut-off $\geq 0,70$, atau 0,60–0,70 yang masih dapat diterima pada studi yang bersifat eksploratif.
- 3) *rho_A* dengan nilai yang diharapkan $\geq 0,70$ sebagai ukuran tambahan reliabilitas konstruk laten.

Seluruh pengujian outer model tersebut diterapkan pada 30 indikator yang merefleksikan empat konstruk utama (Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, *Work-Life Balance*, dan *Turnover Intention*), sehingga hanya indikator yang valid dan reliabel yang dipertahankan dalam model pengukuran sebelum analisis inner model dilakukan.

3.8.2 Inner Model (Structural Model)

Hair et al. (2019) mengonseptualisasikan inner model sebagai representasi hubungan struktural antar konstruk laten, mencakup pengaruh kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap *work-life balance*, serta efek *work-life balance* terhadap *turnover intention* dengan fungsi mediasi. Penilaian kualitas inner model dilakukan melalui lima indikator kunci berikut:

1. Collinearity (VIF)

Multikolinearitas antar konstruk dievaluasi menggunakan Variance Inflation Factor (VIF), dengan threshold maksimal 5. Nilai di bawah batas tersebut mengonfirmasi tidak adanya interferensi kolinearitas yang mengganggu akurasi estimasi koefisien jalur.

2. Significance of Path Coefficients (T-Statistics)

Signifikansi relasi antar konstruk diuji melalui *bootstrapping*, di mana *T-statistics* $\geq 1,96$ ($p \leq 0,05$, 5% level) menandakan pengaruh statistik signifikan. Nilai *path coefficient* merefleksikan magnitudo dan arah (positif/negatif) efek antar variabel.

3. R^2 (Coefficient of Determination)

R^2 mengukur proporsi varians variabel endogen yang dijelaskan oleh prediktor eksogen, dengan klasifikasi: kuat ($\geq 0,75$), moderat ($\geq 0,50$), lemah ($\geq 0,25$).

4. f^2 (Effect Size)

Efek relatif konstruk eksogen terhadap endogen dikategorikan sebagai kecil (0,02), sedang (0,15), atau besar ($\geq 0,35$), menunjukkan kontribusi praktis signifikan.

5. Q^2 (Predictive Relevance)

Relevansi prediktif model dievaluasi via *blindfolding procedure*, dengan $Q^2 > 0$ mengindikasikan kemampuan model memprediksi data empiris secara akurat

3.9 Kecocokan Model

Evaluasi kecocokan model pengukuran dilakukan untuk menjamin bahwa struktur model secara akurat merepresentasikan pola data empiris yang dikumpulkan.

Penilaian komprehensif ini mencakup outer model (validitas dan reliabilitas pengukuran) serta inner model (hubungan struktural), dengan menerapkan kriteria standar yang telah diuraikan sebelumnya seperti *outer loadings*, *AVE*, *Fornell-Larcker*, *VIF*, R^2 , f^2 , dan Q^2 (Hair et al., 2019).

3.9.1 Kecocokan Model Pengukuran Outer Model

Hair et al. (2019) menyatakan bahwa evaluasi kecocokan outer model bertujuan mengukur sejauh mana indikator-indikator dapat merepresentasikan konstruk laten dengan tepat dan konsisten. Penilaian ini terbagi menjadi tiga dimensi evaluasi utama:

a. *Convergent Validity*

Kriteria penilaian mencakup *outer loadings* $\geq 0,708$ (minimal dapat diterima 0,60) yang mengindikasikan korelasi kuat indikator dengan konstraknya, serta *Average Variance Extracted* (AVE) $\geq 0,50$ yang menunjukkan konstruk mampu menjelaskan minimal 50% varians indikator terkait.

b. *Discriminant Validity*

Evaluasi dilakukan melalui dua pendekatan utama:

- 1) *Kriteria Fornell-Larcker*: Akar kuadrat AVE suatu konstruk harus melebihi korelasi dengan konstruk lain, menjamin perbedaan empiris antar konstruk.
- 2) *Cross-loadings*: Setiap indikator harus mempunyai loading tertinggi pada konstraknya sendiri dibandingkan konstruk lain, dengan nilai minimal 0,60.

c. *Reliability* Konsistensi internal diukur melalui:

- 1) *Cronbach's Alpha*: $\geq 0,70$ (atau $\geq 0,60$ untuk penelitian eksploratif).
- 2) *Composite Reliability*: Nilai ideal 0,70–0,95.
- 3) ρ_A : $\geq 0,70$ sebagai indikator tambahan reliabilitas konstruk.

Hasil evaluasi outer model menentukan status penerimaan atau modifikasi indikator kuesioner, memastikan hanya item yang valid-reliabel yang digunakan dalam analisis selanjutnya.

3.9.2 Kecocokan Model Pengukuran Inner Model

Hair et al. (2019) menjelaskan bahwa evaluasi kecocokan inner model dalam PLS-SEM menitikberatkan pada kualitas relasi struktural antar konstruk serta kapabilitas prediktif model secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, penilaian inner model mengimplementasikan indikator evaluasi berikut:

a. Indicator Collinearity

Variance Inflation Factor (VIF) ≤ 5 mengonfirmasi tidak adanya multikolinearitas yang mengganggu estimasi antar konstruk eksogen.

b. *T-Statistics*

Nilai *T-statistics* $\geq 1,96$ (*p-value* $\leq 0,05$) menandakan signifikansi statistik hubungan jalur antar variabel laten pada tingkat kepercayaan 95%.

c. *R² (Coefficient of Determination)*

R² merepresentasikan proporsi varians konstruk endogen yang dijelaskan prediktor eksogen, diklasifikasikan sebagai kuat ($\geq 0,75$), moderat ($\geq 0,50$), lemah ($\geq 0,25$).

d. *f² (Effect Size)*

Ukuran efek relatif konstruk eksogen terhadap endogen: kecil (0,02), sedang (0,15), besar ($\geq 0,35$).

e. *Q² (Predictive Relevance)*

Q² > 0 (via *blindfolding*) mengindikasikan kemampuan model memprediksi nilai indikator secara akurat.

3.10 Hasil Uji Mediasi

Sekaran dan Bougie (2016) mengkonseptualisasikan variabel mediasi sebagai mekanisme perantara yang mengelaborasi proses pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap dependen. Dalam penelitian ini, *work-life balance* diuji sebagai mediator yang menjembatani relasi kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention*.

Hair et al. (2019) menetapkan bahwa signifikansi efek tidak langsung dievaluasi melalui *P-value* dari bootstrapping SmartPLS versi 4, dengan kriteria pengambilan keputusan:

a. *P-Value* $\leq 0,05$

Efek mediasi signifikan-statistik, mengonfirmasi *work-life balance* efektif memediasi hubungan kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention*.

b. *P-Value* > 0,05

Efek mediasi tidak signifikan, menunjukkan *work-life balance* tidak berfungsi sebagai perantara dalam jalur tersebut.

Prosedur *bootstrapping* (5.000 subsample) menghasilkan estimasi efek tidak langsung yang robust. Temuan uji mediasi akan mengungkap peran substansial *work-life balance* dalam menguatkan retensi karyawan store crew Generasi Z Alfamart Tangerang Selatan melalui peningkatan kepuasan kerja

3.11 Uji Hipotesis

Hair et al. (2019) pengujian hipotesis merupakan tahapan analisis statistik yang bertujuan menentukan apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak berdasarkan data empiris yang tersedia. Dalam penelitian ini, terdapat tujuh hipotesis yang diuji, yaitu:

1. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.
2. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Work-Life Balance*.
4. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap *Work-Life Balance*.
5. *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.
6. *Work-Life Balance* memediasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*.
7. *Work-Life Balance* memediasi pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Turnover Intention*.

Proses uji hipotesis menggunakan SmartPLS dilakukan dengan fokus pada dua aspek utama:

a. *Path Coefficient*

Mengindikasikan kekuatan dan arah hubungan antar variabel, serupa dengan koefisien beta pada regresi. Nilai positif mengindikasikan

hubungan searah positif, sedangkan nilai negatif mengindikasikan hubungan negatif.

b. P-Value

Mengevaluasi signifikansi hubungan. Hipotesis diterima apabila $P\text{-Value} \leq 0,05$ pada tingkat signifikansi 5%, yang menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik. Sebaliknya, hipotesis ditolak jika $P\text{-Value} > 0,05$ yang mengindikasikan tidak terdapat pengaruh signifikan.

Hasil pengujian ini memberikan bukti empiris mengenai hubungan antar variabel dalam model serta menegaskan peran *Work-Life Balance* sebagai variabel mediasi pada karyawan Generasi Z di sektor retail Tangerang Selatan

