

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini menggunakan karyawan yang bekerja pada berbagai jenis *retail* di Tangerang Selatan sebagai objek penelitian. *Retail* yang dimaksud mencakup seluruh sektor *retail modern* serta tidak terbatas pada satu kategori *retail* tertentu. Pemilihan objek ini didasarkan pada tingginya *turnover intention* yang menjadi isu umum di industri *retail* secara luas, terutama di wilayah Tangerang Selatan yang merupakan salah satu kawasan pertumbuhan pusat perdagangan di Jabodetabek.

Industri *retail* dikenal memiliki lingkungan kerja yang cepat dan menuntut, mulai dari beban kerja yang *fluktuatif*, tuntutan layanan pelanggan, hingga jam kerja yang tidak selalu teratur. Kondisi-kondisi tersebut berpotensi menimbulkan stres kerja dan menurunkan kepuasan karyawan, sehingga memengaruhi niat mereka untuk keluar dari perusahaan. Dalam konteks ini, *employee engagement* menjadi aspek penting yang dapat menjelaskan bagaimana kondisi kerja tersebut berpengaruh terhadap *turnover intention*.

#### 3.2. Desain Penelitian

Desain penelitian menurut Malhotra (2020) merupakan rencana atau kerangka kerja yang digunakan untuk melakukan penelitian. Desain penelitian memberikan gambaran mengenai prosedur untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam membangun atau memecahkan masalah penelitian.

##### 3.2.1 Jenis Desain Penelitian

Menurut Malhotra (2020), terdapat dua jenis desain penelitian yaitu,

1. *Exploratory Research Design* merupakan desain penelitian yang bersifat fleksibel dan pendekatan yang melibatkan pemahaman fenomena yang pada dasarnya sulit diukur

2. *Conclusive Research Design* merupakan desain penelitian yang dapat dicirikan dengan melalui pengukuran fenomena yang dapat didefinisikan dengan jelas dan tepat. Pada *conclusive research design* kembali terbagi menjadi dua jenis, yaitu:
  - a. *Descriptive Research* merupakan jenis penelitian konklusif yang tujuannya adalah mendeskripsikan suatu hal, seperti karakteristik pasar maupun fungsi tertentu.
  - b. *Causal Research* merupakan jenis penelitian konklusif yang bertujuan dalam mendapatkan bukti tentang hubungan sebab akibat antar variabel.

Penelitian ini menggunakan *Conclusive Research Design* dengan metode *Causal Research*. Peneliti bertujuan menguji hubungan kausalitas antara variabel *work overload*, dan *job stress* terhadap *turnover intention* melalui mediasi *employee engagement* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran kuesioner kepada responden dengan batasan-batasan tertentu, menggunakan skala Likert 1-5 agar para responden dapat menjawab seluruh pertanyaan sesuai dengan persepsi yang dirasakan.

### **3.2.2 Data Penelitian**

Desain penelitian adalah kerangka kerja yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian yang memberikan sebuah gambaran mengenai prosedur untuk mendapatkan informasi atau data yang dibutuhkan dalam menjawab pertanyaan penelitian. Menurut Malhotra (2020), terdapat dua sumber data yaitu:

- 3.2.2.1 *Primary Data* merupakan data yang berasal dari peneliti, tujuannya tentu adalah untuk mendapatkan sebuah jawaban atas permasalahan yang telah diteliti.
- 3.2.2.2 *Secondary Data* merupakan data yang sebelumnya telah dikumpulkan untuk tujuan lain selain masalah saat ini.

Pada penelitian ini menggunakan sumber *primary data* seperti jawaban responden atas penyebaran kuesioner melalui media *google form*, dan *secondary data* yaitu mengumpulkan seluruh jurnal/artikel/berita yang dapat mendukung seluruh fenomena sehubungan dengan objek penulisan penelitian ini.

### **3.3. Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi merupakan sebuah kombinasi dari semua elemen yang memiliki seperangkat karakteristik yang sama dan membentuk semesta sebagai tujuan dari masalah penelitian (Malhotra, 2020).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di bidang *retail* di Tangerang Selatan. Namun, tidak diketahui secara pasti, jumlah total karyawan *retail* di Tangerang Selatan karena tidak tersedianya data resmi yang memuat angka populasi aktual. Namun demikian, sampel yang digunakan dalam penelitian ini dianggap telah mewakili populasi tersebut, karena melibatkan responden dari berbagai jenis *retail* yang berbeda sehingga dapat menggambarkan kondisi populasi secara proporsional.

#### **3.3.2 Sampel**

Sampel ditentukan dari beberapa unsur target populasi, dimana terdapat serangkaian kriteria untuk mengidentifikasi target populasi. Peneliti melakukan *screening* terhadap responden berdasarkan beberapa karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini, peneliti telah menentukan kriteria sampling frame sebagai berikut:

1. Karyawan yang bekerja di bidang *retail* dari berbagai sektor
2. Karyawan yang bekerja di Tangerang Selatan
3. Karyawan dengan berbagai tingkat posisi (*staff*, *supervisor*, atau *manager level*)

### 3.3.3 Teknik Sampling

Sampel merupakan partisipan dalam penelitian yang terbentuk dari sub kelompok elemen populasi (Malhotra, 2020). Dalam teknik sampling terbagi atas dua jenis, yaitu:

1. *Probability Sampling* merupakan proses pengambilan sampel dimana setiap elemen populasi memiliki peluang tetap untuk menjadi sampel.
2. *Non-Probability Sampling* merupakan proses pengambilan sampel yang bergantung pada penilaian pribadi peneliti. *Non-Probability Sampling* terdiri dari beberapa teknik yaitu:
  - a. *Convenience Sampling*, metode pengambilan sampel yang berusaha mengumpulkan sampel dengan cara termudah dan tercepat
  - b. *Judgmental Sampling*, metode dimana komponen populasi secara sengaja dipilih berdasarkan penilaian peneliti
  - c. *Quota Sampling*, metode yang melibatkan pengembangan kategori kontrol atau kuota elemen populasi
  - d. *Snowball Sampling*, metode dengan pemilihan secara berantai dimana peserta awal membantu merekrut peserta berikutnya

Penelitian ini menggunakan Teknik *Non-Probability Sampling* dengan metode *Judgmental Sampling*, karena peneliti membatasi anggota sampel berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian dan dianggap mampu mewakili populasi.

### 3.3.4 Sampling Size

*Sampling size* merupakan penentuan ukuran sampel dengan beberapa pertimbangan yaitu kualitatif dan kuantitatif (Malhotra, 2020). Pada penelitian ini menggunakan teori Hair et. al. (2019) yang menggunakan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS)*. Menurut Hair et al. (2019), ukuran sampel minimum untuk *SEM- PLS* dapat dihitung dengan rumus:

$$Total\ Sample = Jumlah\ Indikator \times 5$$

$$Total\ Sample = 29 \times 5 = 145$$

Maka dapat disimpulkan, penelitian ini akan mengambil total sampel sebanyak atau minimal 145 responden untuk menguji dan/atau membuktikan penelitian.

### **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Sumber dan Cara Pengumpulan Data**

Penelitian ini mencari sumber dan cara untuk mendapatkan data dengan menggunakan *secondary data*, dimana seluruh data yang diambil baik jurnal, artikel, dan fenomena didapatkan melalui *internet*, dan bukan melalui *interview* secara langsung atau *primary data*.

#### **3.4.2 Metode Pengumpulan Data**

Peneliti menyusun daftar-daftar pertanyaan mengenai *work overload*, *job stress*, *employee engagement*, dan *turnover intention* yang nantinya akan diisi oleh para responden. Sehingga penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan memanfaatkan *xplatform Google Forms* sebagai media penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert 1 (sangat tidak setuju) - 5 (sangat setuju)

### 3.5. Tabel Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Kode	Pertanyaan
<i>Work Overload</i>	<i>Work overload</i> adalah intensitas penugasan pekerjaan yang mencerminkan persepsi karyawan terhadap keseimbangan beban kerja dibandingkan dengan rekan kerja, kesesuaian peran dengan kompetensi, serta kecukupan sumber daya organisasi. Inegbedion et al. (2020)	Perbandingan Beban Kerja	Beban kerja dibandingkan rekan kerja	WO1	Saya merasa beban kerja saya lebih banyak dibandingkan rekan kerja saya.
			Beban kerja melebihi kapasitas pribadi	WO2	Saya sering merasa tuntutan pekerjaan saya melebihi kemampuan saya untuk menyelesaikannya dengan efektif.
		Kesesuaian Peran	Kesesuaian antara tanggung jawab dan kemampuan	WO3	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan saya.
			Tugas sesuai kompetensi dan keahlian	WO4	Saya sering mendapat tugas yang tidak sesuai dengan keahlian saya.
			Pemahaman peran kerja	WO5	Saya memahami dengan jelas peran dan tanggung jawab pekerjaan saya.

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Kode	Pertanyaan
		Kekuatan Staf	Kecukupan jumlah anggota tim	WO6	Jumlah karyawan di tim saya sudah mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan.
			Dukungan dari rekan kerja	WO7	Saya mendapatkan bantuan dari rekan kerja ketika beban kerja meningkat.
<i>Employee Engagement</i>	<i>Employee engagement</i> adalah kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan. Schaufeli & Bakker (2020)	Vigor (Semangat Kerja)	Energi dan semangat kerja	EE1	Saya memiliki energi tinggi dalam bekerja setiap hari.
			Ketahanan terhadap tekanan	EE2	Saya tetap produktif walau menghadapi tekanan kerja.
			Daya tahan terhadap kelelahan	EE3	Saya jarang merasa lelah dalam menjalankan pekerjaan saya.
		Dedication (Dedikasi)	Kebanggaan terhadap pekerjaan	EE4	Saya bangga terhadap pekerjaan yang saya lakukan.
			Komitmen terhadap organisasi	EE5	Saya memiliki rasa tanggung jawab tinggi terhadap hasil pekerjaan saya.



Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Kode	Pertanyaan
		<i>Absorption</i> (Keterlibatan Penuh)	Antusiasme dalam bekerja	EE6	Saya antusias untuk memberikan hasil terbaik bagi perusahaan.
			Fokus dalam bekerja	EE7	Saya sangat fokus ketika mengerjakan pekerjaan saya.
			Larut dalam aktivitas kerja	EE8	Saya sering lupa waktu ketika sedang bekerja.
			Menikmati pekerjaan	EE9	Saya menikmati setiap aktivitas dalam pekerjaan saya.
<i>Job Stress</i>	<i>Job stress</i> adalah kondisi ketika tuntutan pekerjaan melebihi sumber daya individu, sehingga menimbulkan tekanan emosional, fisik, dan mental dalam bekerja. Pratama & Hasanati (2025)	<i>Job Demands</i> (Tuntutan Pekerjaan)	Tekanan waktu	JSR1	Saya sering menghadapi tenggat waktu yang ketat yang membuat saya harus bekerja dengan ritme cepat.
			Banyaknya tugas	JSR2	Saya sering bekerja melebihi jam kerja normal.
			Keterbatasan waktu istirahat	JSR3	Saya jarang memiliki waktu istirahat yang cukup di tempat kerja.
			Beban tanggung jawab	JSR4	Tanggung jawab pekerjaan saya terasa berat.



Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Kode	Pertanyaan
		<i>Job Resources</i> (Sumber Daya Kerja)	Dukungan <i>supervisor</i>	JSR5	Atasan saya memberikan bantuan ketika saya merasa kewalahan.
			Fasilitas kerja	JSR6	Keterbatasan fasilitas kerja di tempat saya sering memperlambat penyelesaian tugas dan menambah tekanan pekerjaan.
			Keterlibatan organisasi dalam mengurangi stres	JSR7	Organisasi menyediakan lingkungan kerja yang membantu mengurangi stres.
		<i>Individual &amp; Environmental Stressors</i> (Stresor Individu dan Lingkungan)	Masalah pribadi	JSR8	Masalah pribadi saya terkadang memengaruhi performa kerja.
			Lingkungan kerja yang kurang mendukung	JSR9	Lingkungan kerja saya terkadang membuat saya stres.
<i>Turnover Intention</i>	<i>Turnover intention</i> adalah niat atau keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan	<i>Thinking of Quitting</i> (Keinginan untuk Keluar)	Pikiran untuk keluar	TI1	Saya sering memikirkan untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini.

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Kode	Pertanyaan
	mencari pekerjaan lain sebagai akibat dari ketidakpuasan kerja atau tekanan lingkungan kerja. Artopo & Wahyuni (2024)	<i>Intention to Search for Alternatives</i> (Keinginan Mencari Alternatif Pekerjaan)	Ketertarikan terhadap peluang baru	TI2	Saya mulai mencari informasi tentang peluang kerja di perusahaan lain.
		<i>Intention to Quit</i> (Niat untuk Berhenti)	Keputusan untuk resign	TI3	Saya sudah memutuskan untuk berhenti bekerja di perusahaan ini.
			Rencana konkret untuk keluar	TI4	Saya telah menyiapkan langkah-langkah untuk mengundurkan diri.

### 3.6. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode SEM-PLS dengan bantuan *software SmartPLS* versi 4 untuk menganalisis data penelitian. SEM-PLS merupakan metode analisis statistik multivariat generasi kedua yang cocok digunakan untuk penelitian dengan tujuan prediksi, model yang kompleks, dan ukuran sampel yang relatif kecil. Analisis SEM-PLS terdiri dari dua model utama yaitu *outer model (measurement model)* dan *inner model (structural model)*.

#### 3.6.1 Analisis Data Penelitian

##### 3.6.1.1 *Measurement (Outer) Model*

*Measurement model* menentukan cara mengukur variabel laten maupun konstruksi menurut Hair et. al. (2017). Dalam uji outer model terdapat beberapa muatan untuk memeriksa ukuran juga signifikansi, yaitu;

##### a. *Convergent Validity*

Pengukuran sejauh mana suatu ukuran berkorelasi positif dengan ukuran alternatif dalam konstruksi yang sama Hair et. al. (2017). Pada pengukuran validitas konvergen dapat ditentukan dengan nilai factor loadings yaitu  $\geq 0.7$ , serta nilai *average variance extracted (AVE)* dengan syarat nilai *AVE*  $\geq 0.5$ .

##### b. *Discriminant Validity*

Pengukuran sejauh mana konstruksi memiliki perbedaan dari konstruksi lain juga tidak memiliki korelasi yang tinggi Hair et. al. (2017). Pada pengukuran validitas diskriminan, yaitu dilihat dari *cross loading factor* dengan nilai setiap variabel  $\geq 0.7$ , dan *fornell larcker* dimana hasil korelasi variabel tersebut dengan dirinya sendiri harus lebih besar daripada dengan variabel lain.

##### c. *Reliability*

Pengukuran yang sangat umum digunakan adalah *composite reliability* dan *cronbach alpha* untuk mengukur kemungkinan

berdasarkan hubungan antar variabel item yang diamati, dimana nilai-nilai ditentukan oleh komposit masing-masing indikator menurut Hair et. al. (2017).

Tabel 3.2 Parameter *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>	$\sqrt{AVE} > \text{korelasi variabel lain}$
3	<i>Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	$CA \geq 0.7$
		<i>Composite Reliability</i>	$\rho_c \geq 0.7$

### 3.6.1.2 Structural (Inner) Model

*Structural model* menunjukkan bagaimana keterkaitan variabel laten antara satu sama lain, dimana lokasi dan urutan konstruksi didasarkan pada teori atau pengalaman peneliti menurut Hair et. al. (2017).

Tabel 3.3 Parameter *Inner Model*

Kategori	Parameter
$R^2$	0,75 → kuat
	0,50 → sedang
	0,25 → lemah

## 3.7. Uji Hipotesis

### 1. Path Coefficient

Dalam uji hipotesis, penggunaan *path coefficient* bertujuan dalam memodelkan hubungan antar variabel, dengan menunjukkan kekuatan dan

arah hubungan dalam model analisis berbentuk jalur, juga dapat bernilai positif maupun negatif.

## 2. *T-Statistic*

Dalam uji hipotesis, penggunaan *t-statistic* bertujuan sebagai cara untuk memperlihatkan apakah terdapat pengaruh variabel independen yang dijelaskan variabel dependen di dalam satu konteks Hair et. al. (2017).

## 3. *P-Value*

Dalam uji hipotesis merupakan kemungkinan salah menolak hipotesis nol yang sebenarnya, dengan demikian meskipun koefisien jalur sebenarnya tidak sama dengan nol, dan dapat disimpulkan bahwa itu tidak berbeda secara signifikan dari nol menurut Hair et. al. (2017).

Tabel 3.4 Parameter Uji Hipotesis

Kategori	Parameter
<i><math>\beta</math>-Coefficients</i>	nilai $\geq 0$ menunjukkan korelasi positif nilai $\leq 0$ menunjukkan korelasi negatif
<i>P-values</i>	p-values $\geq 0,05 \rightarrow H_0$ diterima (tidak berpengaruh) p-values $\leq 0,05 \rightarrow H_0$ ditolak (berpengaruh)
<i>T-values</i>	one tailed - $t \geq 1,64$ two tailed - $t \geq 1,96$