

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yang bertujuan untuk memperoleh gambaran seutuhnya mengenai suatu hal menurut pandangan manusia yang diteliti. Sebagaimana ditemukan oleh Sugiyono (2017) metode kuantitatif merupakan pendekatan didasarkan pada filsafat positivisme serta diterapkan dalam mengkaji populasi maupun sampel yang dipilih melalui penghimpunan data dengan alat ukur, kemudian diolah secara statistik guna mengkaji hipotesis yang telah dirumuskan.

Penelitian kuantitatif memiliki tiga ciri di lapangan yaitu penelitian dari awal sampai akhir bersifat tetap, sehingga akan mengalami kesamaan judul laporan penelitian, mengembangkan masalah yang sudah di temukan sebelumnya dan masalah akan berbeda pada saat berada di lapangan karena telah terkonfirmasi dengan realita yang ditemukan (Nurwulandari dan Darwin, 2020). Dengan demikian, studi ini difokuskan pada analisis pengaruh antar variabel yang meliputi variabel independen seperti *Perceived Employability* (X1), *Career Exploration* (X2), *Work Boredom Proneness* (X3) serta variabel dependen berupa *Job Hopping* (Y)

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan objek atau individu sebagai acuan yang akan diteliti peneliti. Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi melingkupi seluruh hal yang selain manusia, bisa juga berupa benda, dokumen yang relevan dan sesuai dengan objek yang ingin diteliti oleh peneliti. Suharsimi Arikunto (2013), berpendapat populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang berarti bahwa semua orang atau objek penelitian disebut populasi.

Margono (2010), mengatakan bahwa populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang ditentukan. Jadi bahwa populasi memiliki ruang dan waktu tertentu yang kapan dan dimana data penelitian itu akan diambil. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Generasi Z yang bekerja di wilayah Kabupaten Grobogan dengan jumlah yang tidak diketahui (*Population Invinite*)

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian kecil dari populasi yang dijadikan sebagai wakil dari populasi itu. Sampel diambil karena populasi itu kadang terlalu besar untuk diuji keseluruhan. Maka dari itu, pemilihan sampel harus dilakukan secara hati-hati agar benar-benar mampu menggambarkan kondisi populasi secara langsung. Menurut sugiyono (2017) sampel merupakan gambaran anggota atau bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah suatu jumlah yang terbatas dari unsur-unsur tersebut hendaknya mewakili dari pupulasi (Suryanti & Sudarso, 2017). Menurut Hair et al (2018) jumlah sampel tidak dapat dianalisis jika jumlahnya kurang dari 50 orang, sampel harus berjumlah minimal 100 orang atau lebih. Rumus Hair et al (2010) digunakan karena ukuran populasi yang belum diketahui pasti dan menyarankan bahwa ukuran sampel minimal 5-10 dikali variabel indikator.

Sehingga jumlah indikator sebanyak 24 buah dikali 5 ($24 \times 5 = 120$). Menurut Hair et al (2010) rasio 5:1 adalah batas minimal yang sudah memenuhi syarat keterwakilan

(*representative*) untuk analisis statistik multivariat, jadi melalui perhitungan berdasarkan rumusan tersebut, didapat jumlah sampel dari penelitian ini adalah sebanyak 120 responden. Karena anggota populasi tidak diketahui secara pasti dan berapa banyak, maka metode penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan *non probability sampling* yaitu dengan metode *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel yang samplingnya memiliki karakter yang dikehendaki (Yuandari & Rahman, 2017). Adapun kriteria responden dalam penelitian ini adalah:

1. Minimal pendidikan SMA/SMK
2. Usia produktif bekerja (20-29 tahun)

Berdasarkan data kajian dari *International Labour Organization* (ILO) dan BPS, tingkat partisipasi angkatan kerja memuncak pada kelompok umur 20-29 tahun. Pada fase ini, pekerja dinilai berada di tingkat tertinggi dalam mobilitas, fisik yang prima, dan kesiapan menerima beban kerja atau pendidikan lanjutan.

3. Berpindah kerja dalam kurung waktu 1 atau 2 tahun (kemauan sendiri dan bukan paksaan akibat PHK).

3.3 Sumber dan Jenis Data

3.3.1 Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2021). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner daring kepada karyawan Gen Z di Kabupaten Grobogan. Data primer ini memuat respons langsung mengenai persepsi responden terhadap variabel *perceived employability*, *career exploration*, *work boredom proneness*, serta perilaku *job hopping* yang dilakukan.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2023). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui studi kepustakaan, jurnal ilmiah, laporan ketenagakerjaan, serta dokumen pendukung lainnya yang relevan untuk membangun kerangka konseptual yang kokoh dan memberikan pemahaman latar belakang fenomena *job hopping* secara komprehensif.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam proses menghimpun informasi dari responden, penelitian ini mengaplikasikan kuesioner sebagai instrumen utama. Sugiyono (2019) mendefinisikan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner tertutup dan terbuka, dimana responden memberikan jawaban atas pertanyaan tertutup dengan memilih alternatif jawaban yang tersedia serta memberikan jawaban tertulis secara bebas pada pertanyaan terbuka untuk memberikan informasi tambahan yang lebih mendalam.

Selanjutnya, untuk mengkuantifikasi variabel-variabel yang diteliti, instrumen pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert. Sugiyono (2021) menjelaskan bahwa Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini, responden diminta memberikan skor pada setiap pernyataan dengan rentang skala 1 sampai 5, yang mencerminkan tingkat persetujuan responden terhadap indikator-indikator yang diukur.

Tabel 3. 1

Nilai Skala Likers

Skor	Keterangan	Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2019)

3.5 Variabel dan Indikator

Tabel 3. 2

Variabel dan Indikator

NO	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER
1	<i>Perceived employability</i> merupakan sebuah konstruk psikologis yang bersifat dinamis, di mana seorang individu memiliki keyakinan, persepsi, dan kesadaran atas kemampuan diri sendiri (pengetahuan, keterampilan, sikap, dan adaptabilitas) untuk mampu bersaing, memperoleh pekerjaan, mempertahankan posisi, serta terus berkembang dalam pasar kerja yang selalu berubah.	1. Keahlian Teknik 2. Keterampilan Interpersoal 3. Pengetahuan Pencarian Kerja 4. Efikasi Diri 5. Ketahanan Karir 6. Kemampuan Bersosialisasi	Pauceanu et al., (2020); Pinto & Ramalheira (2017)
2	<i>Career exploration</i> adalah manifestasi dari keinginan dan dorongan internal individu yang diwujudkan melalui serangkaian kemampuan serta aktivitas strategis	1. Analisis Keselarasan Karier 2. Eksplorasi Diri 3. Investigasi Mendalam pada Bidang Spesifik	Susan et al., (2021); dan Prayitno (2016)

untuk mencari, memperoleh, dan mengelola berbagai informasi relevan mengenai masa depan profesionalnya untuk memetakan opsi alternatif dalam pemilihan karier sehingga individu dapat melakukan persiapan diri secara optimal.

4. Pencarian Riset Trend Pasar Kerja
5. Pencarian Relasi dan Jaringan
6. Eksperimentasi Peran

3 *Work boredom proneness* merupakan kecenderungan kepribadian atau kerentanan individu untuk merasakan kebosanan di lingkungan kerja karena adanya ketidaksesuaian antara tingkat stimulasi tugas dengan kebutuhan gairah di mana individu mengalami kecenderungan umum berupa distorsi persepsi waktu yang terasa berjalan lambat, kehilangan inspirasi, serta memudarnya minat untuk menindaklanjuti tugas.

1. Ketidakpuasan terhadap Stimulasi
 2. Distorsi Persepsi Waktu
 3. Penurunan Konsentrasi dan Fokus
 4. Kehilangan Inspirasi dan Minat
 5. Kecenderungan Menarik Diri
 6. Rendahnya Gairah Kerja
- Zakyatul & Laurensius, (2023);
Gavriel & Leksmono, (2021);

4 *Job hopping* merupakan pola perpindahan kerja secara sukarela yang dilakukan berulang kali dalam kurun waktu singkat (biasanya kurang dari 3 tahun), yang

1. Berpindah kerja secara sukarela
 2. Berpindah pekerjaan dalam kurun waktu singkat
 3. Ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja
- Geraldine, (2024);
dan Alisa, (2022)
-

didorong oleh preferensi individu untuk mencari tantangan baru, menghindari stabilitas, atau ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja saat ini dimana karakteristik individu yang cenderung memiliki kecanduan akan perubahan, kurang menyukai stabilitas, serta mudah merasa tidak bersemangat terhadap rutinitas pekerjaan, sehingga mereka secara sadar memilih untuk terus mencari tantangan baru daripada bertahan lama dalam satu lingkungan kerja.

4. Rendahnya Komitmen Pada Organisasi
5. Pencarian Stimulasi Kerja
6. Tidak bersemangat terhadap pekerjaannya

Sumber : Data Diolah (2026)

3.6 Analisis Data

3.6.1 Partial Least Square

Pengujian model dalam studi ini dilakukan melalui pendekatan SEM berbasis varian yaitu teknik *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS 3.0. *Partial Least Square* dikenal sebagai pendekatan alternatif dari SEM yang tidak menggunakan pendekatan kovarian, melainkan pendekatan varian guna mengevaluasi keterkaitan prediktif antar konstruk agar mengetahui ada tidaknya pengaruh diantara konstruk tersebut (Ghozali & Latan, 2015). PLS berperan dalam menganalisis keterkaitan konstruk laten dengan indikatornya serta keterkaitan antar konstruk laten. Pengujian dalam SmartPLS mencakup dua komponen utama, *outer model* dan *inner model*.

3.6.2 Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Outer model merupakan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya disebut juga dengan *outer relation* atau *measurement model*, mendefinisikan karakteristik konstruk dengan variabel manifestnya. *Outer model* juga didefinisikan sebagai model pengukuran guna menilai validitas dan reliabilitas model. Melewati proses iterasi algoritma, parameter model pengukuran (validitas konvergen, validitas diskriminan, *composite reliability* dan *cronbach's alpha*) diperoleh, termasuk nilai R² sebagai parameter ketepatan model prediksi (Abdillah dan Jogiyanto, 2009). *Outer model* berfungsi untuk menspesifikasikan hubungan antara variabel laten dan indikator-indikator yang mengukurnya (Ghozali & Latan, 2015). Penilaian 29 terhadap *outer model* mencakup *convergent validity*, *internal consistency reliability*, dan *discriminant validity*.

3.6.2.1 Convergent Validity

Pada pengujian validitas dengan *convergent validity* berfungsi untuk mengevaluasi keterkaitan tiap indikator terhadap konstruk yang diukurnya. *Convergent validity* dapat dievaluasi dengan menilai reliabilitas item secara individual yang diukur melalui nilai *loading factor*. Indikator dinilai valid dalam mengukur konstruk apabila memperoleh nilai *loading factor* ideal yaitu > 0.70 (Purwanto & Sudargini, 2021). Sesuai dengan Hair et al., (2017) nilai outer loading yang direkomendasikan > 0.70 , namun indikator dengan nilai antara $0.40 - 0.70$ dapat dipertimbangkan untuk dieliminasi apabila penghapusannya meningkatkan *composite reliability* dan AVE.

Setelah melakukan evaluasi terhadap reliabilitas item secara individual dengan melihat nilai *loading factor*, penilaian validitas konvergen juga dinilai menggunakan AVE (*average variance extracted*). Nilai AVE memperlihatkan besarnya varian indikator-indikator yang mampu dijelaskan oleh konstruk laten. Semakin besar varian dari indikator-indikator yang bisa

dijelaskan oleh konstruk laten, semakin baik indikator tersebut merepresentasikan konstruk laten yang diukur (Purwanto & Sudargini, 2021). Nilai AVE > 0.50 , artinya konstruk dapat menjelaskan lebih dari separuh varians indikator-indikatornya (Hair et al., 2017).

3.6.2.2 Internal Consistency Reliability

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari indikator dalam satu konstruk. Untuk menilai internal consistency reliability mengacu pada ukuran *composite reliability* (CR) maupun *cronbach's alpha*. Nilai reliabilitas komposit berada pada kisaran 0 sampai 1 tingginya nilai mencerminkan besarnya reliabilitas yang dimiliki. Interpretasi terhadap *composite reliability* serupa dengan *cronbach's alpha*. Apabila nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* > 0.70 konstruk dinilai reliabel (Hair et al., 2017).

3.6.2.3 Discriminant Validity

Discriminant validity diartikan sebagai pengukuran untuk mengevaluasi sebuah konstruk berbeda dengan konstruk lainnya secara empiris (Hair et al., 2019 dalam Purwanto & Sudargini, 2021). Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui bahwa suatu indikator reflektif hanya mengukur konstraknya sendiri dan tidak mempunyai hubungan yang kuat terhadap konstruk lainnya. *Fornell Larcker Criterion* menjadi acuan dalam menilai validitas diskriminan, dengan ketentuan akar kuadrat dari nilai AVE pada setiap konstruk harus melebihi korelasinya dengan konstruk lain (Hair et al., 2017). Selain itu, HTMT (*heterotrait-monotrait ratio of correlations*) juga dijadikan acuan, dengan validitas diskriminan terpenuhi jika nilai HTMT < 0.90 (Hair et al., 2017).

3.6.3 Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Inner model berperan dalam menganalisis keterkaitan antar variabel laten atau menguji hipotesis yang didasarkan pada teori empiris (Ghozali & Latan, 2015). Proses evaluasi model

struktural dilakukan dengan menghitung *Coefficient of Determination (R-square)*, *Effect Size (F-square)*, dan *Uji hipotesis (Path Coefficient)*.

3.6.3.1 Coefficient of Determination (R-square)

R-square menjadi ukuran awal untuk menilai struktur model. *R-square* dapat dimaknai serupa dengan nilai R^2 dalam *regresi linear*, yang artinya seberapa besar variabel independen menerangkan variabilitas pada variabel dependen. Perubahan pada nilai R^2 dapat memperlihatkan adanya pengaruh substantif antara variabel bebas (*eksogen*) dan variabel yang dipengaruhi (endogen) (Purwanto & Sudargini, 2021). Kriteria nilai R^2 mengacu pada Hair et al., (2017) jika nilainya 0.75 dikategorikan sebagai model kuat, nilai 0.50 digolongkan moderat, sedangkan jika nilainya 0.25 dianggap lemah.

3.6.3.2 Effect Size (F-square)

Penilaian dampak dari setiap variabel eksogen dalam memengaruhi variabel endogen dilakukan melalui ukuran *f-square*. Berbeda dengan R^2 yang menilai keseluruhan model, f^2 lebih berfokus pada pengaruh satu variabel saja. Nilai f^2 0.02 dikategorikan sebagai efek kecil, 0.15 berada pada kategori sedang, serta 0.35 termasuk dalam kategori besar (Hair et al., 2017). Nilai dibawah 0.02 artinya tidak memiliki pengaruh atau efek apapun terhadap struktur model.

3.6.3.3 Uji Hipotesis (Path Coefficient)

Pengujian terhadap hipotesis diterapkan melalui teknik *bootstrapping* dalam tabel *Path Coefficient* guna menilai signifikansi pengaruh antar variabel, berdasarkan nilai *p-values* dan *t-values* yang dihasilkan. Menurut Hair et al., (2017) pengaruh dikatakan signifikan apabila nilai *p-value* < 0.05 dan nilai *t-statistic* > 1.96 pada tingkat signifikansi 5%.