

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel utama, yaitu *organizational commitment* sebagai variabel independen, perilaku *job hopping* sebagai variabel dependen, serta *employer branding* sebagai variabel moderasi. Penelitian ini dilakukan pada karyawan generasi Z di Kota Tasikmalaya.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan pendekatan ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data dengan tujuan dan manfaat tertentu. Pendekatan ilmiah ini didasarkan pada karakteristik keilmuan yang meliputi rasional, empiris, dan sistematis. Sifat rasional menunjukkan bahwa penelitian dilakukan melalui cara-cara yang logis dan dapat dijelaskan secara masuk akal, sehingga dapat dipahami oleh penalaran manusia. Penelitian yang rasional juga didasarkan pada landasan teori yang relevan. Sifat empiris mengandung makna bahwa prosedur yang digunakan dapat diamati melalui pancaindra, sehingga dapat diuji dan diverifikasi oleh pihak lain. Sementara itu, sifat sistematis berarti bahwa penelitian dilaksanakan melalui tahapan-tahapan yang teratur dan logis sesuai dengan kaidah ilmiah (Sugiyono, 2023).

3.2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian verifikatif. Dengan menggunakan jenis penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar

variabel. Selain itu, dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena bertujuan untuk menguji hubungan antarvariabel secara sistematis dan terukur menggunakan data numerik yang diolah dengan metode statistik. Pendekatan ini dipilih agar hasil penelitian dapat menggambarkan hubungan yang objektif *organizational commitment* sebagai variabel independen, perilaku *job hopping* sebagai variabel dependen, serta *employer branding* sebagai variabel moderasi. Melalui pendekatan kuantitatif, penelitian ini diharapkan mampu menunjukkan seberapa besar pengaruh antarvariabel tersebut secara empiris berdasarkan hasil analisis data responden yang terukur.

Penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme, yang menekankan bahwa suatu fenomena dapat diukur secara objektif melalui instrumen penelitian yang terstruktur dan hasilnya dapat diuji secara empiris (Sugiyono, 2023). Dengan kata lain, penelitian kuantitatif berupaya menggambarkan hubungan antarvariabel secara nyata melalui pengumpulan dan analisis data yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Oleh karena itu, metode ini dianggap sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini, karena fokusnya untuk menguji pengaruh *organizational commitment* terhadap perilaku *job hopping* dengan *employer branding* sebagai variabel yang memoderasi hubungan tersebut.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan langkah penting dalam penelitian untuk menjabarkan konsep teoretis ke dalam bentuk yang dapat diukur secara nyata. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yang digunakan, yaitu *organizational commitment* (X), perilaku *job hopping* (Y) dan *employer branding* (Z). Setiap

variabel dijelaskan melalui definisi operasional berdasarkan teori yang relevan, kemudian diturunkan menjadi indikator-indikator yang dapat diukur sesuai konteks penelitian. Proses operasionalisasi ini bertujuan agar variabel yang diteliti dapat diobservasi, dianalisis, serta diinterpretasikan secara sistematis sesuai tujuan penelitian.

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>Organizational commitment</i> (X)	Kondisi psikologis yang menghubungkan individu dengan organisasinya, ditandai oleh keyakinan terhadap tujuan organisasi, kemauan untuk berkontribusi, serta niat untuk bertahan	<i>Affective commitment</i>	- Karyawan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi - keselarasan antara nilai pribadi dengan nilai organisasi - Perasaan senang dan nyaman hingga menganggap sebagai rumah kedua	Ordinal
		<i>Continuance commitment</i>	- Karyawan mempertimbangkan risiko, kerugian, dan pengorbanan yang akan timbul apabila meninggalkann - Menyadari manfaat dan investasi yang telah diberikan kepada organisasi	Ordinal
		<i>Normative commitment</i>	Karyawan memiliki kewajiban moral dan rasa berutang budi kepada organisasi	Ordinal
		<i>Economic value</i>	Tingkat kompensasi	Ordinal

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>Employer branding</i> (Z)	Upaya strategis untuk membangun reputasi organisasi sebagai <i>employer of choice</i> yang mampu menarik, mempertahankan, dan memotivasi sumber daya manusia berkualitas guna mendukung keunggulan kompetitif perusahaan secara berkelanjutan	<i>Social value</i>	• Tingkat gaji • Suasana kerja positif • Lingkungan kerja saling suportif • Lingkungan kerja saling menghargai • Kerja sama tim yang sehat	Ordinal
		<i>Development value</i>	• Pengakuan atas prestasi • Diberikan pelatihan • Dukungan terhadap peningkatan karier dan kepercayaan diri	Ordinal
		<i>Interest value</i>	• Mendorong kreativitas dan inovasi karyawan • budaya kerja yang terbuka terhadap ide dan gagasan baru	Ordinal
		<i>Application value</i>	• Karyawan dapat menerapkan dan membagikan pengetahuan serta keterampilannya dalam pekerjaan	Ordinal
Perilaku <i>job hopping</i> (Y)	Perilaku <i>job hopping</i> merupakan perilaku karyawan yang berpindah kerja atas keputusan sendiri dari satu perusahaan ke perusahaan lain dalam jangka waktu relatif singkat, dan hal ini lebih menekankan pada tindakan nyata berpindah kerja daripada sekadar niat untuk keluar.	<i>Escape</i>	• Karyawan tidak nyaman • Karyawan tertekan • Karyawan tidak dihargai	Ordinal
		<i>Advancement</i>	• Memperoleh posisi yang lebih tinggi • Mendapatkan gaji dan fasilitas yang lebih baik • Mengembangkan keterampilan dan pengalaman baru	Ordinal

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Instrumen pengukuran merupakan alat atau perangkat yang disepakati untuk digunakan dalam menentukan rentang pengukuran sehingga dapat menghasilkan data kuantitatif ketika diterapkan (Sugiyono, 2023). Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.

3.2.3.1 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data *cross section*, yaitu data yang dikumpulkan hanya pada satu waktu tertentu untuk memberikan gambaran mengenai kondisi responden secara aktual pada saat penelitian berlangsung. Pemilihan jenis data ini didasarkan pada tujuan penelitian yang berfokus untuk menganalisis pengaruh *organizational commitment* terhadap perilaku *job hopping* dengan *employer branding* sebagai variabel moderasi, tanpa melihat adanya perkembangan variabel dari waktu ke waktu.

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Instrumen kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, meliputi *organizational commitment*, perilaku *job hopping*, dan *employer branding*. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan Generasi Z yang bekerja di berbagai bidang perusahaan di wilayah Kota Tasikmalaya. Penggunaan data primer dipilih karena dianggap mampu memberikan informasi yang lebih akurat, relevan, dan kontekstual sesuai dengan kondisi lapangan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner menggunakan skala pengukuran ordinal atau *likert* dari 1-5, yang

diberikan kepada responden untuk menilai sejauh mana mereka sangat setuju atau sangat tidak setuju terhadap pernyataan yang menggambarkan masing-masing variabel penelitian. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan gambaran yang jelas dan lengkap tentang hubungan antar variabel-variabel yang diteliti.

3.2.3.2 Populasi Sasaran

Populasi merupakan keseluruhan wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan karakteristik dan jumlah tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dikaji, sehingga dari hasil kajian tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan (Sugiyono, 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan generasi Z yang bekerja di Kota Tasikmalaya. Generasi Z dalam konteks ini merujuk pada individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 dan telah memasuki dunia kerja. Kelompok usia ini memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, seperti kecenderungan terhadap fleksibilitas, mobilitas karier yang tinggi, serta preferensi terhadap lingkungan kerja yang sesuai dengan nilai pribadi dan keseimbangan hidup atau *work life balance*.

Jumlah pasti karyawan generasi Z yang bekerja di Kota Tasikmalaya tidak diketahui secara pasti karena belum terdapat data resmi yang memisahkan tenaga kerja berdasarkan kategori generasi. Oleh karena itu, populasi dalam penelitian ini digolongkan sebagai populasi yang tidak diketahui jumlahnya. Dalam kondisi tersebut, peneliti tidak dapat menetapkan anggota populasi dalam bentuk numerik, tetapi tetap dapat menetapkan karakteristik umum yang menjadi acuan pengambilan sampel. Penentuan populasi ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang

komprehensif mengenai tingkat *organizational commitment*, fenomena perilaku *job hopping*, serta peran *employer branding* di kalangan karyawan generasi Z di Kota Tasikmalaya.

3.2.3.3 Penentuan Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang dipilih untuk diteliti dengan tujuan mendapatkan data yang relevan dan mewakili keseluruhan populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling* karena populasi dalam penelitian ini tidak diketahui secara pasti. *Purposive sampling* teknik pengambilan sampel yang dilakukan berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti. Dengan kata lain, pemilihan responden atau informan dilakukan secara sengaja sesuai dengan tujuan dan kebutuhan penelitian (Juhadi., *et al.*, 2021). Pemilihan metode ini didasarkan pada pertimbangan bahwa peneliti secara sengaja menentukan kriteria responden sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria responden yang dimaksud meliputi:

1. Generasi Z (lahir sekitar 1997–2012) yang sedang bekerja di Kota Tasikmalaya;
2. jenis pekerjaan responden sebagai karyawan yang aktif bekerja;
3. status pekerjaan responden sebagai karyawan penuh waktu;
4. tidak termasuk magang singkat (<3 bulan) atau staf yang sedang cuti panjang;
5. Frekuensi berpindah kerja dalam 3–5 tahun terakhir seberapa sering berpindah kerja minimal 2 kali berpindah kerja.

Ukuran sampel tidak hanya menentukan kekuatan statistik (*statistical power*), tetapi juga memengaruhi sejauh mana hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Umumnya, setiap variabel independen perlu diwakili oleh minimal lima observasi (rasio 5:1), meskipun idealnya berkisar antara 15 hingga 20 observasi per ukuran variabel agar hasil penelitian lebih dapat digeneralisasikan, dengan syarat sampel yang digunakan benar-benar mewakili populasi (Hair et al., 2019: 279).

$$N = \text{Rasio} \times \text{Jumlah ukuran variabel independen}$$

$$15 \times 6 = 90 \text{ responden}$$

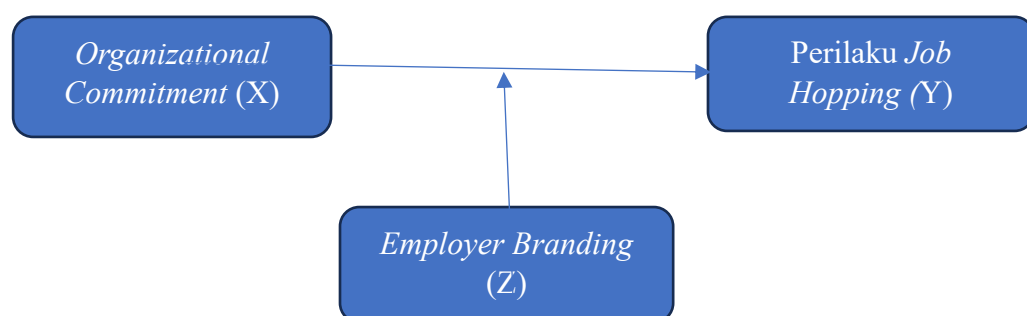
Jadi, dalam penentuan ukuran sampel menggunakan rasio 15:1 yang mana rasio ini ukuran ideal dan hasilnya bisa digeneralisasikan.

3.2.4 Model Penelitian

Model penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen).

- Variabel independen: *Organizational commitment* (X)
- Variabel dependen: Perilaku *job hopping* (Y)
- Variabel moderasi: *Employer branding* (Z)

Secara sederhana, model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Model Penelitian

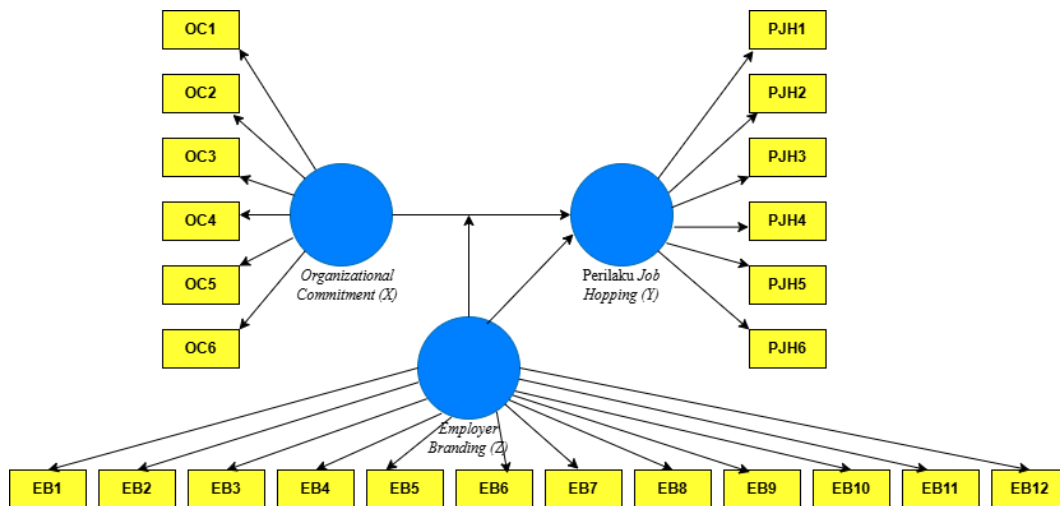
3.2.5 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan tahapan yang dilakukan setelah seluruh data dari responden atau sumber data lainnya berhasil dikumpulkan. Proses analisis ini meliputi pengelompokan data berdasarkan variabel dan karakteristik responden, penjabaran data ke dalam bentuk tabulasi sesuai dengan variabel penelitian, penyajian data dari setiap variabel yang diteliti, serta pelaksanaan perhitungan yang bertujuan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2023).

Data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dianalisis melalui serangkaian tahapan statistik menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisis ini dilakukan untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian dapat diandalkan serta untuk mengidentifikasi pengaruh antarvariabel secara lebih komprehensif. Tahapan analisis mencakup pemeriksaan data, pengujian kualitas instrumen, dan pengolahan data untuk menjawab rumusan hipotesis yang telah ditetapkan. Melalui proses ini, peneliti berupaya memperoleh gambaran yang jelas mengenai pengaruh *organizational commitment* terhadap perilaku *job hopping* dengan *employer branding* sebagai variabel moderasi.

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan menggunakan *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui perangkat lunak SmartPLS. Pendekatan ini dipilih karena sesuai dengan karakteristik penelitian yang bersifat prediktif, dengan tujuan utama menjelaskan hubungan dan pengaruh antarvariabel laten dalam model penelitian. PLS-SEM memungkinkan peneliti untuk menguji model yang kompleks, termasuk hubungan moderasi antara variabel,

meskipun dengan ukuran sampel yang relatif terbatas dan tanpa harus memenuhi asumsi distribusi normal. Selain itu, PLS-SEM juga berfokus pada pengujian kekuatan prediktif model melalui nilai R^2 serta signifikansi antarjalur hubungan variabel (*path coefficients*).



Gambar 1. 2 Rancangan Output PLS-SEM

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah teknik analisis yang digunakan untuk mengolah dan menyampaikan data dengan cara menggambarkan kondisi apa adanya sesuai hasil yang diperoleh, tanpa bertujuan menarik kesimpulan yang bersifat umum. Contoh penerapan statistik deskriptif yaitu menyajikan data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, gambar simbol (piktogram), serta menghitung nilai seperti modus, median, rata-rata (mean), desil, persentil, rata-rata sebaran data, standar deviasi, hingga persentase (Sugiyono, 2023: 206). Data ordinal adalah data kuantitatif yang disajikan dalam bentuk urutan atau peringkat, di mana setiap tingkat menunjukkan posisi tertentu, namun jarak antar tingkat peringkat tersebut tidak memiliki selisih yang pasti atau sama. (Sugiyono, 2023: 11). Skala Likert

dipakai sebagai alat ukur untuk mengetahui sikap, pandangan, serta persepsi individu maupun kelompok terhadap suatu fenomena sosial (Sugiyono, 2023: 146). Dalam skala likert, penilaian dapat diberikan menggunakan rentang angka tertentu, misalnya 1-5 untuk menunjukkan tingkat persetujuan dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Nilai tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 2 Skala Nilai dan Notasi Masing-Masing Pernyataan Positif

Nilai	Notasi	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju	STS
2	Tidak Setuju	TS
3	Ragu-Ragu	RR
4	Setuju	S
5	Sangat Setuju	SS

Sumber: (Widodo et al., 2023: 77)

Berdasarkan tabel di atas, setiap item pernyataan dalam kuesioner dinilai menggunakan skor yang merepresentasikan tingkat persetujuan responden. Semakin besar nilai yang dipilih, menunjukkan semakin tinggi tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang bersifat positif. Nilai yang diperoleh dari masing-masing responden selanjutnya akan diolah untuk melihat hubungan dan pengaruh antar variabel yang diteliti.

Tabel 3. 3 Skala Nilai dan Notasi Masing-Masing Pernyataan Negatif

Nilai	Notasi	Keterangan
1	Sangat Setuju	SS
2	Setuju	S
3	Ragu-Ragu	RR
4	Tidak Setuju	TS
5	Sangat Tidak Setuju	STS

Sumber: (Widodo et al., 2023: 77)

Berdasarkan tabel di atas, setiap item pernyataan dalam kuesioner dinilai menggunakan skor yang merepresentasikan tingkat persetujuan responden.

Semakin besar nilai yang dipilih, menunjukkan semakin tinggi tingkat ketidaksetujuan responden terhadap pernyataan yang bersifat positif. Nilai yang diperoleh dari masing-masing responden selanjutnya akan diolah untuk melihat hubungan dan pengaruh antar variabel yang diteliti.

Pengolahan hasil kuesioner melalui persentase dan pemberian skor dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut.

$$X = (F / N) \times 100\%$$

Keterangan:

X= Jumlah persentase jawaban

F =Jumlah frekuensi jawaban

N = Jumlah responden

Setelah hasil diketahui, langkah selanjutnya adalah menetapkan rentang interval menggunakan rumus sebagai berikut:

$$NJI = (\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}) / \text{Jumlah Kriteria Pertanyaan}$$

2. Uji Outer Model

Pengujian outer model dilakukan melalui tiga aspek utama, yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*. Tujuan dari pengujian outer model untuk memastikan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi kriteria sebagai data yang baik, yaitu harus valid dan reliabel.

a. *Convergent Validity*

Uji validitas konvergen dilakukan untuk memastikan bahwa indikator-indikator dalam konstruk reflektif mampu merepresentasikan variabel yang diukur secara konsisten. Suatu konstruk dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila

nilai *outer loading factor* dari setiap indikator melebihi 0,708. Jika seluruh indikator menunjukkan nilai *loading* di atas batas tersebut, maka model dianggap memiliki validitas yang baik. Selain itu, tingkat validitas juga dapat ditinjau melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE), dengan kriteria minimal sebesar 0,50. Nilai AVE ini dapat dilihat pada hasil akhir bagian *Construct Reliability and Validity* (Ghozali & Kusumadewi, 2023).

Validitas konvergen berperan penting dalam memastikan setiap indikator benar-benar mencerminkan konstruk yang diukur. Dengan demikian, apabila nilai *outer loading* dan AVE memenuhi standar yang ditetapkan, maka instrumen penelitian dapat dinyatakan valid dan layak digunakan untuk tahap analisis berikutnya.

Tabel 3. 4 Syarat Convergent Validity

Kriteria	Batas Minimum
Outer Loading	> 0,708
Average Variance Extracted (AVE)	≥ 0,50

b. Discriminant Validity

Penilaian validitas diskriminan merupakan salah satu prasyarat penting yang secara luas diterima dalam menganalisis hubungan antarvariabel laten. Dalam konteks pemodelan persamaan struktural berbasis varian, seperti *Partial Least Squares* (PLS), metode yang umum digunakan untuk mengukur validitas diskriminan adalah kriteria Fornell-Larcker dan pemeriksaan *cross-loading* (Ghozali & Kusumadewi, 2023). Dalam penelitian ini, pengujian validitas diskriminan dilakukan menggunakan tiga pendekatan utama, yaitu *cross-loading*,

kriteria *Fornell-Larcker*, dan *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT) sebagaimana dikemukakan oleh Henseler, Ringle, dan Sarstedt (2015). Pertama, pendekatan *cross-loading* digunakan untuk melihat apakah setiap indikator memiliki nilai *loading factor* tertinggi pada konstruk asalnya dibandingkan dengan konstruk lain. Hasil menunjukkan bahwa indikator pada konstruk COMP, CUSL, dan LIKE mengelompok sesuai dengan konstruk masing-masing, sehingga memenuhi validitas diskriminan. Kedua, Pendekatan Fornell-Larcker membandingkan nilai akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) dengan korelasi antar konstruk. Nilai akar AVE untuk konstruk COMP (0,832), CUSL (0,890), dan LIKE (0,864) lebih tinggi dari korelasi antar konstruk yang seluruhnya di bawah 0,85. Dengan demikian, kriteria Fornell-Larcker terpenuhi. Ketiga, pendekatan HTMT menilai perbandingan korelasi antar konstruk berbeda (*heterotrait*) dengan korelasi dalam konstruk yang sama (*monotrait*). Hasil analisis menunjukkan seluruh nilai HTMT antar konstruk di bawah 0,85, yang berarti validitas diskriminan terpenuhi.

Tabel 3. 5 Syarat Discriminant Validity

Pendekatan	Batas Minimum
Cross-loading	Nilai <i>loading</i> indikator pada konstruk asal harus lebih tinggi dibanding konstruk lain
Fornell-Larcker	Akar kuadrat AVE setiap konstruk > korelasi antar konstruk
HTMT	Nilai HTMT antar konstruk < 0,85 (maks. 0,90 untuk kasus tertentu)

c. Composite Reliability

Reliabilitas merupakan ukuran yang menunjukkan sejauh mana jawaban responden bersifat konsisten dan tidak terjadi secara acak. Nilai reliabilitas dapat

diketahui melalui beberapa indikator, antara lain *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability* (ρ_A), dan *Composite Reliability* (ρ_C). Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila ketiga nilai tersebut berada di atas 0,70, yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang baik (Ghozali & Kusumadewi, 2023).

Reliabilitas menjadi aspek penting dalam memastikan keakuratan dan kestabilan hasil penelitian. Instrumen yang reliabel mencerminkan bahwa alat ukur mampu menghasilkan data yang konsisten setiap kali digunakan, sehingga hasil penelitian dapat dipercaya dan digunakan sebagai dasar pengambilan kesimpulan yang valid.

Tabel 3. 6 Syarat Composite Reliability

Indikator	Batas Minimum
Cronbach's Alpha	$\geq 0,70$
Composite Reliability (ρ_A)	$\geq 0,70$
Composite Reliability (ρ_C)	$\geq 0,70$

3. Uji Inner Model

Structural model (inner model) dalam PLS-SEM merupakan komponen yang menunjukkan keterkaitan antar variabel laten dalam suatu penelitian, yaitu bagaimana satu konstruk memberikan pengaruh terhadap konstruk lainnya. Interpretasi tersebut dapat berbeda tergantung disiplin ilmu dan kompleksitas model (Hair et al., 2017).

a. Evaluasi Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran yang paling umum digunakan untuk menilai kekuatan prediktif dalam model struktural. Nilai ini menunjukkan seberapa besar varians dari variabel endogen dapat dijelaskan oleh variabel-variabel eksogen yang berhubungan dengannya. R^2 dihitung dari kuadrat korelasi antara nilai aktual dan nilai yang diprediksi, sehingga menggambarkan kemampuan prediksi model berdasarkan data yang digunakan dalam proses estimasi. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, di mana semakin tinggi nilainya menunjukkan semakin kuat kemampuan model dalam menjelaskan data. Namun demikian, tidak ada batasan mutlak mengenai nilai R^2 yang dianggap baik karena hal ini bergantung pada bidang penelitian dan kompleksitas model. Sebagai pedoman umum, nilai R^2 sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 masing-masing dapat dikategorikan sebagai kuat, moderat, dan lemah (Henseler et al., 2009 dalam Hair et al., 2017;213).

Meskipun demikian, penggunaan nilai R^2 sebagai satu-satunya dasar untuk menilai kualitas model tidak disarankan. Penambahan variabel eksogen yang tidak signifikan ke dalam model dapat meningkatkan nilai R^2 secara semu, terutama ketika ukuran sampel relatif kecil dibandingkan dengan jumlah variabel yang digunakan. Kondisi ini dapat menimbulkan bias terhadap model yang lebih kompleks. Oleh karena itu, model yang baik seharusnya tidak hanya memiliki nilai R^2 tinggi, tetapi juga bersifat sederhana atau *parsimonious*, yaitu mampu menjelaskan data dengan jumlah variabel yang efisien (Hair et al., 2017;214).

b. Evaluasi Pengujian Q Square (Q^2)

Nilai Q^2 menunjukkan sejauh mana model memiliki kemampuan memprediksi data di luar sampel (*out-of-sample predictive power*). Jika nilai Q^2 lebih besar dari nol, maka model dianggap memiliki relevansi prediktif terhadap konstruk endogen tertentu, sedangkan nilai nol atau kurang dari nol menunjukkan tidak adanya kemampuan prediktif. Nilai Q^2 diperoleh melalui prosedur *blindfolding*, yaitu teknik pengujian ulang sampel dengan cara menghilangkan sebagian data secara sistematis berdasarkan jarak penghilangan tertentu. Setiap data ke-D dari indikator konstruk endogen dihilangkan, kemudian model diestimasi kembali menggunakan data yang tersisa untuk memprediksi nilai yang dihapus. Semakin kecil selisih antara nilai asli dan hasil prediksi, semakin tinggi ketepatan prediksi model (Hair et al., 2017;217-218).

Nilai Q^2 dapat dihitung melalui dua pendekatan, yaitu *cross-validated redundancy* dan *cross-validated communality*. Pendekatan pertama, yaitu *cross-validated redundancy*, menggunakan estimasi baik dari model struktural maupun model pengukuran, sehingga dianggap paling sesuai dengan pendekatan PLS-SEM. Oleh karena itu, metode ini lebih disarankan karena memasukkan elemen kunci model jalur dalam proses prediksi terhadap data yang dihilangkan (Hair et al., 2017;222).

c. Evaluasi Pengujian F Square (F^2)

Dalam penelitian ini, untuk menilai besarnya pengaruh masing-masing konstruk eksogen terhadap konstruk endogen, digunakan ukuran F^2 *effect size*. Analisis ini dilakukan sebagai langkah lanjutan setelah mengevaluasi nilai R^2 dari seluruh konstruk endogen. Pengujian F^2 digunakan untuk mengetahui sejauh mana

suatu konstruk eksogen memberikan kontribusi substantif terhadap perubahan nilai R^2 pada konstruk endogen.

Prosedur perhitungannya dilakukan dengan mengestimasi model PLS-SEM sebanyak dua kali, yaitu pertama dengan konstruk eksogen dimasukkan ke dalam model dan kedua dengan konstruk tersebut dihilangkan. Berdasarkan pedoman yang dikemukakan oleh Cohen (1988), nilai F^2 sebesar 0,02 menunjukkan efek kecil, 0,15 menunjukkan efek sedang, dan 0,35 menunjukkan efek besar dari konstruk eksogen terhadap konstruk endogen. Sementara itu, apabila nilai F^2 kurang dari 0,02, maka dianggap tidak memiliki efek yang berarti. Analisis ini penting dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konstruk eksogen dalam model memberikan kontribusi yang signifikan secara substantif terhadap variabel endogen yang diteliti (Hair et al., 2017;216-217).

d. Evaluasi Model Fit

Dalam penelitian ini, evaluasi model fit pada *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dilakukan untuk menilai sejauh mana model yang dibangun sesuai dengan data empiris. Meskipun PLS-SEM pada dasarnya berorientasi pada prediksi, ukuran model fit tetap dapat digunakan sebagai acuan awal dalam memeriksa kemungkinan kesalahan spesifikasi model. Salah satu ukuran yang umum digunakan adalah *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR), yang mengukur selisih antara korelasi yang dihasilkan model dan korelasi aktual dari data. Nilai SRMR yang mendekati nol menunjukkan kesesuaian model yang baik, sedangkan nilai di bawah 0,08 sering dijadikan indikator model yang layak, meskipun batas ini tidak mutlak untuk PLS-SEM. Selain SRMR, ukuran lain

yang dapat dipertimbangkan adalah NFI (*Normed Fit Index*) mendekati 1,00 mengindikasikan tingkat fit yang lebih baik.

4. Uji Hipotesis (Resampling Bootstrapping)

Setelah menjalankan algoritma PLS-SEM, diperoleh nilai *path coefficient* yang menunjukkan arah dan kekuatan hubungan antar konstruk dalam model struktural. Nilai koefisien berkisar antara -1 hingga $+1$, di mana nilai mendekati $+1$ menunjukkan hubungan positif yang kuat dan mendekati -1 menunjukkan hubungan negatif yang kuat. Signifikansi hubungan diuji menggunakan metode *bootstrapping* dengan melihat nilai *t-statistic* dan *p-value*. Suatu hubungan dinyatakan signifikan jika *t-statistic* lebih besar dari 1,96 atau *p-value* kurang dari 0,05 pada tingkat signifikansi 5% (Hair *et al.*, 2017). Selain itu, signifikansi juga dapat dilihat melalui *confidence interval*, di mana hubungan dianggap signifikan jika interval tersebut tidak mencakup nilai nol (Sarstedt *et al.*, 2019 dalam Hair *et al.*, 2017).

Dalam menginterpretasikan hasil, peneliti tidak hanya memperhatikan signifikansi statistik, tetapi juga besarnya pengaruh yang ditunjukkan oleh *path coefficient*. Nilai koefisien yang signifikan namun kecil belum tentu memiliki makna praktis. Oleh karena itu, penting untuk menilai arah dan besar pengaruh antar konstruk, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung (melalui variabel mediasi). Gabungan antara keduanya disebut *total effect*, yang memberikan gambaran menyeluruh mengenai hubungan antar variabel dalam model penelitian. Dengan demikian, uji hipotesis pada PLS-SEM tidak hanya menilai signifikansi,

tetapi juga relevansi dan kontribusi masing-masing konstruk terhadap model secara keseluruhan (Hair et al., 2017).

5. Uji Moderasi

Uji moderasi bertujuan untuk mengetahui apakah keberadaan suatu variabel moderator (M) dapat memengaruhi kekuatan hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Dalam analisis PLS-SEM, variabel moderator tidak hanya diuji secara langsung terhadap variabel dependen, tetapi juga melalui interaksinya dengan variabel independen. Oleh karena itu, pengujian moderasi dilakukan dengan memasukkan variabel interaksi ($X \times M$) ke dalam model struktural. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk melihat apakah pengaruh X terhadap Y berubah pada tingkat variabel moderator yang berbeda.

Koefisien p_1 menunjukkan pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan p_2 merepresentasikan pengaruh langsung variabel moderator terhadap variabel dependen. Adapun koefisien p_3 merupakan koefisien interaksi yang menjadi inti dari uji moderasi, karena nilai ini menunjukkan sejauh mana variabel moderator mampu memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Interpretasi hasil uji moderasi dilakukan dengan memperhatikan signifikansi koefisien interaksi p_3 . Apabila koefisien interaksi bernilai signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel moderator terbukti memoderasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai koefisien interaksi yang positif menunjukkan bahwa variabel moderator memperkuat hubungan tersebut,

sedangkan nilai negatif menunjukkan bahwa variabel moderator memperlemah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Hair et al., 2017: 261-263).