

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

### **3.1 Waktu Dan Tempat Penelitian**

#### **3.1.1 Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan selama enam bulan terhitung dimulai dari Februari 2022 hingga Juli 2022. Waktu tersebut merupakan saat yang tepat untuk melakukan penelitian dikarenakan jadwal perkuliahan yang tidak terlampau padat sehingga memudahkan untuk melakukan penelitian.

#### **3.1.2 Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan swasta di Jakarta. Alasan peneliti memilih perusahaan swasta karena jumlah perusahaan swasta di Jakarta banyak sehingga akan memudahkan peneliti untuk memperoleh responden dan agar data yang diperoleh oleh peneliti akurat. Target responden pada penelitian ini adalah para pekerja perusahaan swasta yang memiliki niat untuk tetap bertahan dalam sebuah instansi selama tahun 2022. Penelitian ini dilakukan secara online dengan melakukan penyebaran kuesioner melalui *Form Office 365* yang disebar kepada para pekerja perusahaan swasta dengan tujuan untuk menghemat biaya penelitian.

### **3.2 Desain Penelitian**

Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian merupakan langkah alami untuk memperoleh data untuk tujuan dan penggunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode survey. Peneliti memilih metode ini dikarenakan ingin mengetahui konstelasi antar variabel terikat dengan variabel bebas. Satu diantaranya dari metode penelitian kuantitatif merupakan metode survey (Sugiyono, 2019). Peneliti

mengaplikasikan metode ini karena ingin mengetahui faktor yang mempengaruhi *intention to stay*.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi merupakan bagian umum yang terdiri atas objek maupun subjek yang memiliki ciri khas untuk dipelajari peneliti dan kemudian disimpulkan. Populasi dalam penelitian ini merupakan para pekerja pada perusahaan swasta di Jakarta yang bergerak di bidang jasa, industri, makanan, retail dan lain sebagainya. Perusahaan swasta dalam hal ini tidak terbatas dan tidak terhingga dan populasi diperoleh melalui media sosial yaitu *whatsapp*, *instagram*, *twitter* dan *telegram*. Hal ini dilakukan agar peneliti mendapat hasil data yang akurat.

#### 3.3.2 Sampel

Sugiyono (2019) berpendapat bahwa sampel merupakan bagian dari keseluruhan dan individualitas yang dimiliki oleh sebuah populasi. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode *quota sampling*. Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa *quota sampling* merupakan teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dari populasi dengan ketentuan ciri sampai jumlah yang diinginkan tercapai. Kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan responden yang memiliki niat untuk tetap bertahan atau menetap di sebuah perusahaan dengan usia 18 hingga 50 tahun.

Menurut Hair et al. (2010) menentukan jumlah sampel yang dikumpulkan pada kaidah empiris dinyatakan dengan ukuran sampel 200-500 sampel. Peneliti memberi patokan pada penelitian dengan jumlah sampel yang digunakan adalah 200 responden.

### 3.4 Pengembangan Instrumen

Variabel terikat pada penelitian ini adalah *intention to stay* (niat untuk tinggal). Variabel bebas (*independen*) pada penelitian ini merupakan *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) dan *job satisfaction* (kepuasan kerja). Pada penelitian ini menggunakan variabel *intervening* yakni *organizational commitment* (komitmen organisasional).

#### 3.4.1 *Intention to stay* (Niat untuk Tinggal)

##### a. Definisi Konseptual

*Intention to stay* merupakan keinginan seorang pekerja untuk tetap berada di sebuah organisasi dengan dukungan interinsik dan kondisi lingkungan tempat bekerja.

##### b. Definisi Operasional *Intention to stay*

*Intention to stay* dalam penelitian ini dapat diukur dengan lima indikator (Gupta & Singh, 2018 ; Milliman et al., 2018 ; Valeau et al., 2021), diantaranya:

1. Berencana tetap bekerja di pekerjaan saat ini.
2. Berencana untuk tetap dalam pekerjaan selama beberapa tahun.
3. Tidak berpikir meninggalkan organisasi.
4. Tidak mencari alternatif organisasi lain.
5. Tidak mencari pekerjaan baru.

##### c. Kisi-kisi Instrumen *Intention to stay*

*Intention to stay* yang diujicobakan untuk mengukur variabel niat perilaku. Instrumen ini disajikan dengan tujuan untuk memberikan informasi mengenai uji validitas dan uji reliabilitas.

**Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen *Intention to stay***

Dimensi	Indikator Pernyataan	Sumber
Berencana tetap bekerja di pekerjaan saat ini.	Saya berencana untuk bekerja di pekerjaan saat ini selama mungkin. Saya berminat tetap dalam pekerjaan yang ada saat ini. Saya berkeinginan untuk keluar dalam waktu dekat.	Gupta & Singh (2018) Milliman et al. (2018) Valeau et al. (2021)
Berencana untuk tetap dalam pekerjaan selama beberapa tahun.	Saya berencana untuk tetap dalam pekerjaan ini setidaknya selama dua hingga tiga tahun. Saya berkeinginan masih setia dalam pekerjaan dalam beberapa tahun. Pekerjaan yang diberikan cukup berlebihan dan membuat saya tidak betah.	
Tidak berpikir meninggalkan organisasi.	Saya tidak berpikir untuk meninggalkan organisasi ini. Saya nyaman dengan pekerjaan yang ditugaskan. Saya terbesit ingin meninggalkan perusahaan ini.	
Tidak mencari alternatif organisasi lain.	Saya tidak mencari alternatif organisasi lain untuk menambah pemasukan. Pekerjaan ini sangat cocok dengan kemampuan yang saya miliki. Saya memiliki pekerjaan sampingan.	
Tidak mencari pekerjaan baru.		

Dimensi	Indikator Pernyataan	Sumber
	<p>Saya tidak mungkin mencari pekerjaan baru di tahun ini.</p> <p>Saya tidak tertarik mencari pekerjaan lain.</p> <p>Saya mencoba mencari pekerjaan baru beberapa waktu terakhir.</p>	

Sumber: Diolah oleh peneliti (2022)

### 3.4.2 *Organizational commitment* (Komitmen organisasi)

#### a. Definisi Konseptual

*Organizational commitment* didefinisikan sebagai seorang pekerja yang mempertahankan dirinya untuk terus menjadi bagian dari sebuah organisasi.

#### b. Definisi Operasional *Organizational commitment*

*Organizational commitment* dalam penelitian ini dapat diukur dengan lima indikator (Qing et al., 2020; Valeau et al., 2021), diantaranya:

1. Kesiediaan untuk membantu organisasi.
2. Menerima hampir semua jenis pekerjaan sejenis.
3. Menerima nilai-nilai organisasi.
4. Mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.
5. Kepedulian terhadap nasib dari organisasi.

#### c. Kisi-kisi Instrumen *Organizational commitment*

*Organizational commitment* yang diujicobakan untuk mengukur variabel *intention to stay*. Instrumen ini disajikan dengan tujuan untuk memberikan informasi mengenai uji validitas dan uji reliabilitas.

**Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen *Organizational commitment***

Dimensi	Indikator Pernyataan	Sumber
Kesediaan untuk membantu organisasi.	Saya bersedia melakukan upaya yang di harapkan untuk membantu organisasi menjadi sukses. Masalah yang ada di perusahaan ini menjadi permasalahan saya juga. Saya tidak tertarik untuk mengembangkan perusahaan ini.	Oyewobi et al. (2020)
Menerima hampir semua pekerjaan sejenis.	Saya akan menerima hampir semua jenis tugas yang sama untuk tetap bekerja di organisasi ini. Saya rela mengerjakan tugas kerja apapun yang dirasa mampu. Saya tidak bisa menerima tugas kerja lain diluar yang telah ditetapkan.	
Menerima nilai-nilai organisasi.	Saya menemukan kesamaan nilai dan tujuan dengan organisasi ini. Saya berkeinginan menghabiskan sisa karir di perusahaan ini. Nilai dalam perusahaan tidak sesuai dengan diri saya.	
Mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.	Organisasi ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya. Merasa berat jika meninggalkan	

Dimensi	Indikator Pernyataan	Sumber
	perusahaan meskipun sangat ingin sekali. Saya tidak berkeinginan menghabiskan sisa karir di perusahaan ini.	
Kepedulian terhadap nasib organisasi.	Saya benar-benar peduli dengan nasib organisasi ini. Saya belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini. Perusahaan ini tidak berjasa bagi kehidupan saya.	

Sumber: Diolah oleh peneliti (2022)

### 3.4.3 *Job satisfaction* (Kepuasan Kerja)

#### a. Definisi Konseptual

*Job satisfaction* didefinisikan sebagai tanggapan positif seorang pekerja karena menerima segala pencapaian yang diinginkan dari hasil pekerjaannya.

#### b. Definisi Operasional *Job satisfaction*

*Job satisfaction* dalam penelitian ini dapat diukur dengan lima indikator (Du Preez & Bendixen, 2015), diantaranya:

1. Gaji.
2. Pengakuan kinerja.
3. Kebebasan melakukan hal terbaik dalam pekerjaan.
4. Peluang karir.
5. Kondisi kerja.

#### c. Kisi-kisi Instrumen *Job satisfaction*

*Job satisfaction* yang diujicobakan untuk mengukur variabel *organizational commitment*. Instrumen ini disajikan

dengan tujuan untuk memberikan informasi mengenai uji validitas dan uji reliabilitas.

**Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen *Job satisfaction***

Dimensi	Indikator Pernyataan	Sumber
Gaji	<p>Saya puas dengan gaji yang diterima atas pekerjaan.</p> <p>Gaji yang saya terima sebanding dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan.</p> <p>Gaji pokok yang saya terima tidak mencukupi kebutuhan saya sehari-hari.</p>	Du Preez & Bendixen (2015)
Pengakuan kinerja	<p>Saya puas dengan pengakuan yang didapatkan ketika telah melakukan pekerjaan dengan baik.</p> <p>Saya menerima ungkapan rasa terima kasih/penghargaan dari atasan ketika saya bekerja dengan baik.</p> <p>Atasan tidak pernah memberikan apresiasi atas segala kinerja saya.</p>	
Kebebasan melakukan hal terbaik dalam pekerjaan	<p>Saya puas dengan kebebasan untuk melakukan pekerjaan yang terbaik.</p> <p>Saya diberikan kewenangan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan ide-ide yang kreatif.</p> <p>Inovasi kerja dibatasi dan harus diselesaikan sesuai dengan intruksi atasan.</p>	

Peluang karir	<p>Saya puas dengan adanya peluang kemajuan karir. Adanya kesempatan untuk maju dalam promosi pekerjaan yang saya miliki.</p> <p>Kurangnya keadilan yang dilakukan perusahaan dalam melakukan kemajuan karir bagi karyawan.</p>
---------------	---

Kondisi kerja	<p>Saya puas dengan kondisi fisik tempat bekerja (misalnya tempat duduk, pencahayaan, ventilasi, dll) Saya cukup akrab dan nyaman dengan rekan kerja yang ada.</p> <p>Kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja kurang memadai.</p>
---------------	--

Sumber: Diolah oleh peneliti (2022)

#### 3.4.4 *Work-life balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja)

##### a. Definisi Konseptual

*Work-life balance* merupakan suatu situasi pekerja dapat menempatkan dirinya baik di tempat kerjanya maupun di luar dengan seimbang.

##### b. Definisi Operasional *Work-life balance*

*Work-life balance* dalam penelitian ini dapat diukur dengan lima indikator (Sudibjo & Suwarli, 2020), diantaranya:

1. Mengatur waktu bersama keluarga.
2. Mengatur waktu menyelesaikan pekerjaan.
3. Pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadi.
4. Merasa nyaman terlibat dalam aktivitas kerja dan non kerja.
5. Kehidupan pribadi tidak mengganggu pekerjaan.

##### c. Kisi-kisi Instrumen *Work-life balance*

*Work-life balance* yang diteliti untuk mengetahui variabel *intention to stay*. Instrumen ini dipaparkan dengan tujuan untuk memberikan tambahan wawasan mengenai uji validitas dan uji reliabilitas.

**Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen *Work-life balance***

Dimensi	Indikator Pernyataan	Sumber
Mengatur waktu bersama keluarga.	Saya dapat mengatur waktu untuk keluarga meskipun harus bekerja. Saya menikmati waktu bersama keluarga. Waktu dengan keluarga sering terganggu dengan pekerjaan.	Sudibjo & Suwarli (2020)
Mengatur waktu menyelesaikan pekerjaan.	Saya dapat mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan semua pekerjaan. Pekerjaan terselesaikan dengan tepat waktu. Sulit mengatur waktu pekerjaan sehingga melebihi batas waktu jam kerja.	
Pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadi.	Pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadi saya. Pekerjaan saya selesai sebelum jam pulang kerja. Pekerjaan sering mengganggu saya walaupun di hari libur.	

Merasa nyaman terlibat kegiatan kerja dan non kerja.	Saya merasa nyaman ketika terlibat dalam aktivitas kerja dan non kerja. Saya dapat melakukan aktivitas tambahan di luar pekerjaan. Tugas kerja mengikat aktivitas lain di luar jam kerja.
Kehidupan pribadi tidak mengganggu pekerjaan.	Kehidupan pribadi saya tidak mengganggu pekerjaan. Saya tidak pernah membawa masalah kedalam perusahaan. Kehidupan pribadi sering terganggu akibat tugas tambahan.

Sumber: Diolah oleh peneliti (2022)

### 3.4.5 Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2019) Skala *likert* berfungsi untuk mengukur sikap, pendapat dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial. Peneliti menggunakan skala *likert* dengan pilihan lima. Kegunaan dari skala *likert* ini dipilih agar responden dapat memberikan tanggapan sesuai dengan apa yang mereka rasakan dan dapatkan. Sehingga penggunaan skala *likert* menjadi pilihan untuk digunakan dalam penelitian.

Skala *likert* yang digunakan adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.5 Skala Likert**

Skor	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju

3	Ragu-ragu
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Sumber: Sugiyono (2019)

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data survei dengan instrumen penelitian berupa kuesioner. Peneliti memilih menggunakan metode survei karena metode ini dapat memberi gambaran detail terkait sifat-sifat, latar belakang, dan karakter khas dari kejadian yang sifatnya umum. Pengukuran data pada penelitian menggunakan skala *likert*. Dalam perangkat penelitian ini, responden dapat mengisi setiap item dengan memilih jawaban dari 5 pilihan yang tersedia dan mengevaluasinya dari 1 (satu) hingga 5 (lima) sesuai dengan level jawaban.

### 3.6 Teknik Analisis Data

#### 3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk menganalisis dan menarik kesimpulan secara umum dari setiap jawaban responden berdasarkan kuesioner yang telah diberikan peneliti.

#### 3.6.2 Uji Validitas

Validitas adalah ukuran sejauh mana suatu indikator secara akurat mengukur apa yang hendak ingin diukur. Ukuran reliabilitas yang lain adalah *variance extracted* sebagai pelengkap ukuran *construct reliability*. Angka yang direkomendasi untuk nilai *variance extracted*  $\geq 0.50$  (Haryono, 2017). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode analisis *Exploratory Factor Analysis (EFA)*. *Exploratory Factor Analysis (EFA)* berfungsi untuk mengungkapkan apakah indikator-indikator pada kuesioner secara tepat dapat menjelaskan sebuah konstruk. Setiap variabel memiliki

factor loadings yang terdiri atas indikator-indikator. Dikatakan valid apabila factor loading yang dinyatakan cukup baik yaitu 0,50 dengan jumlah sampel 200 (Hair et al., 2010).

Uji validitas dilakukan terhadap indikator-indikator pada *work-life balance*, *job satisfaction*, *organizational commitment* dan *intention to stay*. Variabel yang telah terbukti validitasnya kemudian diuji reliabilitas.

### 3.6.3 Uji Reliabilitas

Menurut Haryono (2017) reliabilitas merupakan ukuran indeks konsistensi internal suatu konstruk. Hasil reliabilitas yang andal memberikan keyakinan bahwa semua matrik individual cocok dengan pengukurannya. Tingkat reliabilitas yang diterima secara umum  $\geq 0.60$  sedangkan reliabilitas  $\leq 0.60$  dapat diterima untuk penelitian yang masih bersifat eksploratori. Uji reliabilitas dalam penelitian ini memiliki indeks setiap bagian ialah 0,60 sehingga membuktikan bahwa bagian tersebut reliabel. Apabila skor item kurang dari 0,60 akan dibuang uji reliabilitas diulang dengan tidak termasuk item yang tidak reliabel. Uji reliabilitas dapat diukur dengan melihat nilai dari Cronbach's Alpha yang didapat dari SPSS. Kriteria pengujian dalam Cronbach's Alpha yaitu sebagai berikut:

- 1) Cronbach's Alpha  $> 0,60$ , maka dapat disimpulkan *reliable* atau handal.
- 2) Cronbach's Alpha  $< 0,60$ , maka tidak dapat disimpulkan *reliable* atau handal.

Rumus Cronbach's Alpha dituliskan sebagai berikut:

$$r_{11} = (k / k - 1) (1 - \sum \sigma_b^2 / \sigma_t^2)$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$\sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sigma^2$  = Jumlah varians total

### 3.6.4 Uji Hipotesis

Jika telah terbukti validitas dan reliabilitasnya maka akan masuk pada uji hipotesis dengan metode pengujian *Structural Equation Modeling (SEM)* menggunakan *AMOS versi 21* yang dilakukan untuk uji kesesuaian dan uji statistik. Metode SEM merupakan bentuk analisis multivariat yang ada dari hasil kelanjutan *path analysis* dan *multiple regression* (Haryono, 2017). Pada metode SEM terdapat evaluasi dan kriteria *goodness of fit*. *Goodness of fit* merupakan indeks kesesuaian dan nilai batas untuk menguji apakah suatu model diterima atau ditolak (Haryono, 2017). Berikut tiga jenis ukuran dalam *goodness of fit* (Haryono, 2017), yaitu:

1) *Absolut Fit Measures* (Ukuran kecocokan absolut)

Derajat kecocokan absolut menentukan tingkat prediksi model keseluruhan dari matriks korelasi dan kovarians. Pengukuran ini mencakup pengukuran yang mewakili aspek-aspek keseluruhan. Dari berbagai timbangan absolut fit, biasa digunakan untuk menilai menggunakan SEM ialah:

a. Chi-square

Statistik yang utama uji statistik dalam GOF adalah  $\chi^2$ .  $\chi^2$  digunakan untuk menguji seberapa besar tingkat kecocokan antara matrik kovarian sampel  $S$  dengan matrik kovarian model  $\Sigma(\Theta)$ . Nilai Chi-square ( $\chi^2$ ) yang low yang menghasilkan signifikan level  $\geq 0,05$  atau ( $p \geq 0,05$ ) yang menandakan hipotesis nol diterima.

b. CMIN/DF

CMIN/DF adalah nilai Chi-square dibagi dengan *degree of freedom*. Beberapa peneliti menyarankan penggunaan ratio ukuran ini untuk mengukur fit. Nilai ratio ini  $\leq 2$  merupakan

ukuran normal. Program AMOS akan menampilkan nilai CMIN/DF dengan perintah \cmindf.

c. Goodness of Fit Index (GFI)

Goodness of Fit Index dapat diklasifikasikan sebagai ukuran yang absolut, karena pada dasarnya GFI membandingkan tidak ada model sama sekali dengan model yang dihipotesiskan ( $\sum(\Theta)$ ). Nilai GFI berkisar antara 0 sampai 1, dan nilai  $GFI > 0.90$  merupakan kecocokan yang baik, sedangkan  $0.80 < GFI < 0.90$  sering disebut sebagai marginal fit. Program AMOS akan memberikan nilai GFI dengan perintah \gfi.

d. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

RMSEA merupakan salah satu indeks yang memberikan informasi akurat di SEM. Nilai  $RMSEA < 0,05$  menandai kecocokan, sedangkan  $0.05 \leq RMSEA < 0,08$  menunjukkan sangat cocok.

2) *Incremental fit measures* (Ukuran kecocokan incremental)

Ukuran kecocokan tambahan membandingkan model yang diusulkan dengan model dasar. Model dasar sering disebut sebagai model nol atau model independensi dan jenuh. Model null adalah model yang cocok dengan model data. Model jenuh adalah model yang paling cocok dengan model data.

a. *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI).

AGFI merupakan perpanjangan dari GFI yang menyesuaikan rasio derajat kebebasan model null/independent/base line dengan derajat kebebasan model hipotesis atau estimasi.

b. Tucker-Lewis Index / Non Normed Fit Index (TLI/NNFI)

TLI (Tucker-Lewis Index) untuk pertama diusulkan sebagai sarana mengevaluasi analisis faktor dan kemudian

diperluas ke SEM. Nilai Tucker-Lewis Index juga dikenal sebagai indeks kecocokan tidak normal (NNFI). TLI berada pada kisaran 0 hingga 1,0 dengan nilai  $TLI > 0,90$  menunjukkan kecocokan yang baik sedangkan  $0,80 < TLI < 0,90$  merupakan marginal fit. Program AMOS akan menunjukkan skor TLI dengan perintah \tli.

c. *Comparative Fit Index (CFI)*

Tambahan referensi kecocokan inkremental melalui CFI. Nilai CFI berada pada kisaran 0 hingga 1. Nilai  $CFI > 0,90$  menampilkan hasil yang bagus, sedangkan  $0,80 < CFI < 0,90$  dinamakan marginal fit.

d. *Parsimonious fit measures (Ukuran kecocokan parsimoni)*

*Parsimonious fit measures* menghubungkan GOF model dengan jumlah parameter yang diestimasi. Artinya, diperlukan hal ini untuk mencapai adaptasi pada tingkatan ini. Dalam hal ini, dapat didefinisikan sebagai pencapaian tingkat konstomisasi paling tinggi untuk setiap derajat kebebasan. Semakin tinggi maka semakin baik.

d. *Parsimonious Normed Fit Index (PNFI)*

*Parsimonious Normed Fit Index* memperkirakan jumlah derajat kebebasan untuk mencapai tingkat kecocokan. Selisih nilai PNFI dari 0.06 hingga 0.09 menunjukkan perbedaan model yang agak besar. AMOS menggunakan /pnfi untuk menghasilkan nilai PNFI nya.

e. *Parsimonious Goodness of Fit Index (PGFI)*

Terdapat perbedaan dengan AGFI yang memodifikasi 92 GFI berdasarkan derajat kebebasan, PGFI didasarkan pada parsimony dari model yang diestimasi. Nilai PGFI berada pada kisaran 0 hingga 1 yang menunjukkan model baik. AMOS mengembalikan nilai PGFI dengan /pgfi.

Setelah menjalankan uji kesesuaian, maka hal selanjutnya harus menggunakan table regresi untuk menginterpretasikan data. Nilai  $(P) \leq 0,05$  dan nilai Critical Ratio (CR)  $\geq 1,967$  menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan sebaliknya. Di bawah ini adalah GOF atau tabel metrik untuk menguji model yang tepat.

**Tabel 3.6 Godness Of Fit Full Model**

Goodness of Fit Index	Index cut of point
Chi-square	$\geq 0,05$
CMIN/DF	$\leq 2,00$
GFI	$\geq 0,90$
RMSEA	$\geq 0,08$
AFGI	$\geq 0,90$
TLI	$\geq 0,95$
CFI	$\geq 0,95$
PNFI	0,60-0,90
PGFI	$\geq 0,90$

Sumber: Haryono (2017)

### 3.6.5 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R$  kuadrat) difungsikan untuk mengetahui kemampuan suatu variable independent dalam menjellaskan variable dependen dan proporsi variasi variable dependen yang dijelaskan oleh variasi variable independent (Hair et al., 2010). Nilai dari koefisien determinasi yang mendekati satu berarti pengaruh variable bebas terhadap variabel terikat semakin besar, dan nilai koefisien determinasi yang mendekati nol pengaruhnya akan semakin besar variabel bebas dari variabel pengaruh lemah. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa semakin

besar R2 yang diperoleh dari hasil perhitungan maka semakin lemah kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

### 3.6.6 Deskripsi Data

#### 1. Jenis Kelamin

**Tabel 3.7 Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	7	19,4%
2.	Perempuan	29	80,6%
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100%</b>

Sumber: diolah oleh peneliti (2022)



**Gambar 3.1 Jenis Kelamin**

Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan gambar di atas, para pekerja swasta di Jakarta yang berniat untuk tetap berkerja selama tahun 2022 dominan berjenis kelamin perempuan yakni sebanyak 29 responden atau sebesar 80,6%.

## 2. Usia Responden

**Tabel 3.8 Usia Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	18-25 tahun	28	78%
2.	26-33 tahun	5	14%
3.	34-41 tahun	3	8%
4.	42-50 tahun	0	0
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100%</b>

Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan gambar di atas, para pekerja swasta di Jakarta yang berniat untuk tetap berkerja selama tahun 2022 dominan pada rentang usia 18 hingga 25 yakni sebanyak 28 responden atau sebesar 78%.

## 3. Pendidikan Terakhir Responden

**Tabel 3.9 Pendidikan Terakhir Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	SLTA	18	50%
2.	Diploma	3	8%
3.	Sarjana	15	%
4.	Magister	0	0
5.	Doctor	0	0
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100%</b>

Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

### Gambar 3.2 Pendidikan Terakhir Responden

5. Pendidikan terakhir yang telah Anda tamatkan

[Detail Selengkapnya](#)



Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan gambar di atas, para pekerja swasta di Jakarta yang berniat untuk tetap berkerja selama tahun 2022 dominan pada Pendidikan terakhir SLTA yakni sebanyak 18 responden atau sebesar 50%.

#### 4. Status Pernikahan Responden

**Tabel 3.10 Status Pernikahan Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Belum Menikah	32	89%
2.	Menikah	4	11%
3.	Bercerai/ Berpisah	0	0
4.	Pasangan Menikah	0	0
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100%</b>

Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

### Gambar 3.3 Status Pernikahan Responden



Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan gambar di atas, para pekerja swasta di Jakarta yang berniat untuk tetap berkerja selama tahun 2022 dominan pada status belum menikah yakni sebanyak 32 responden atau sebesar 89%.

### 5. Domisili Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	DKI Jakarta	24	67%
2.	Luar DKI Jakarta	12	33%
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100%</b>

**Gambar 3.4 Domisili**

## 7. Domisili

[Detail Selengkapnya](#)

Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan gambar di atas, para pekerja swasta di Jakarta yang berniat untuk tetap berkerja selama tahun 2022 dominan berdomisili di DKI Jakarta yakni sebanyak 24 responden atau sebesar 67%.

**Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen****1. Variabel *Intention to stay*****Tabel 3.11 KMO and Bartlett's Test *Intention to stay***

<b>KMO and Bartlett's Test</b>		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.643
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	375.867
	Df	105
	Sig.	.000

Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

KMO memaparkan total sampel telah dinyatakan layak untuk menguji ketetapan factor analysis. Nilai paling tinggi dari KMO KMO and Bartlett's Test 98 antara 0,5 sampai 1 yang

dapat dijelaskan bahwa analisis faktor telah terpenuhi. Hasil KMO *intention to stay* berdasarkan table sebesar 0,643 maka berarti  $> 0,5$ . Berdasarkan hal tersebut maka *factor analysis* telah terpenuhi dan data yang diperoleh dapat dilanjutkan.

**Tabel 3.12 Factor Loading Intention to stay**

**Pattern Matrix<sup>a</sup>**

	Component				
	1	2	3	4	5
ITS7	.953				
ITS6	.838				
ITS5	.766				
ITS1	.698				
ITS2		.880			
ITS3		.816			
ITS14			.861		
ITS4			.651		
ITS12				-.904	
ITS11				-.828	
ITS13				-.769	
ITS15			.487		
ITS8					.945
ITS9					.791
ITS10					.502

**Tabel 3.13 Cronbach Alpha**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.889	.887	15

Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan table terdapat empat belas pernyataan dalam variabel *intention to stay*. suatu variabel dapat dikatakan handal apabila memperoleh

nilai cronbach alpha > 0,6. Variabel *intention to stay* memiliki nilai *cronbach alpha* di atas 0,6 yaitu 0,889 yang berarti variabel tersebut dapat dikatakan *reliable*.

**Tabel 3.14 Corellition Intention to stay**

	ITS1	ITS2	ITS3	ITS4	ITS5	ITS6	ITS7	ITS8	ITS9	ITS10	ITS11	ITS12	ITS13	ITS14	ITS15	TOTAL
Pearson Correlation	.656**	.469**	.544**	.441**	.785**	.802**	.796**	.499**	.660**	.661**	.787**	.677**	.750**	.1	.672**	1.00
Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	.5	0	

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan tabel korelasi menunjukkan bahwa terdapat lima belas indikator pada *intention to stay*. Namun terdapat satu indikator yang tidak memenuhi standar signifikan sebesar 0,05 yaitu pada indikator ke empat belas yang hanya memiliki skor 0,001. Artinya untuk empat belas indikator lain dinyatakan dapat lanjut untuk diteliti melalui penyebaran kuesioner.

## 2. Variabel *Organizational commitment*

**Tabel 3.15 KMO and Bartlett's Test *Organizational commitment***

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.589
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	462.337
	Df	105
	Sig.	.000

Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

KMO memaparkan total sampel telah dinyatakan layak untuk menguji ketetapan factor analysis. Nilai paling tinggi dari KMO KMO and Bartlett's Test 98 antara 0,5 sampai 1 yang dapat dijelaskan bahwa analisis faktor telah terpenuhi. Hasil KMO *intention to stay* berdasarkan table sebesar 0,589 maka berarti > 0,5. Berdasarkan hal tersebut maka *factor analysis* telah terpenuhi dan data yang diperoleh dapat dilanjutkan.

**Tabel 3.16 Factor Loading Organizational commitment**

**Pattern Matrix<sup>a</sup>**

Component

	1	2	3	4	5	6
OC9	.890					
OC10	.872					
OC8	.779					
OC6		.741				
OC3		-.741				
OC11		.701	-.526			
OC13			-.863			
OC14			-.820			
OC5				.856		
OC2				.751		
OC1						
OC4					.851	
OC12						.833
OC15						.666
OC7						.591

Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

**Tabel 3.17 Cronbach's Alpha Organizational commitment**

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha Based on Standardized		
Cronbach's Alpha	Items	N of Items
.831	.842	15

Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan table 4.3 terdapat dua belas pernyataan dalam variabel *organizational commitment*. suatu variabel dapat dikatakan handal apabila memperoleh nilai cronbach alpha  $> 0,6$ . Variabel *intention to stay* memiliki

nilai *cronbach alpha* di atas 0,6 yaitu 0,831 yang berarti variabel tersebut dapat dikatakan *reliable*.

**Tabel 3.18 Corellation Organizational commitment**

	OC1	OC2	OC3	OC4	OC5	OC6	OC7	OC8	OC9	OC10	OC11	OC12	OC13	OC14	OC15	N
Pearson Correlation	0.3	.392*	0.3	0.2	.337*	0.2	.565**	.600**	.691**	.637**	.385*	.426*	.614**	.585**	0.3	1
Sig. (2-tailed)	0.1	0	0.1	0.4	0	0.3	0	0	0	0	0	0	0	0	0.1	

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan tabel korelasi menunjukkan bahwa terdapat lima belas indikator pada *intention to stay*. Namun terdapat satu indikator yang tidak memenuhi standar signifikan sebesar 0,05 yaitu pada indikator pertama sebesar 0,1, indikator ketiga 0,1, infikator keempat 0,4, infikator keenam 0,3 dan indikator ke lima belas 0,1. Artinya untuk sebelas indikator lain dinyatakan dapat lanjut untuk diteliti melalui penyebaran kuesioner.

### 3. Variabel *Job satisfaction*

**Tabel 3.19 KMO and Bartlett's Test *Job satisfaction***

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.549
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	234.420
	Df	105
	Sig.	.000

Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

KMO memaparkan total sampel telah dinyatakan layak untuk menguji ketetapan factor analysis. Nilai paling tinggi dari KMO KMO and Bartlett's Test 98 antara 0,5 sampai 1 yang dapat dijelaskan bahwa analisis faktor telah terpenuhi. Hasil KMO *job satisfaction* berdasarkan table sebesar 0,549 maka berarti  $> 0,5$ . Berdasarkan hal tersebut maka *factor analysis* telah terpenuhi dan data yang diperoleh dapat dilanjutkan.

**Tabel 3.20 Factor Loading Job satisfaction**

**Pattern Matrix<sup>a</sup>**

	Component				
	1	2	3	4	5
JS4	.960				
JS2	.845				
JS9	.702				
JS7	.656				
JS8	.549				
JS13		-.871			
JS10		.808			
JS14		-.715			
JS6			.840		
JS3	.531				
JS5				.883	
JS15				.731	
JS11				.678	
JS1				.598	
JS12					.868

Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

**Tabel 3.21 Cronbach's Alpha Job satisfaction**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha		
Based on		
Standardized		
Cronbach's Alpha	Items	N of Items
.660	.693	15

Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan table 4.3 terdapat dua belas pernyataan dalam variabel *job satisfaction*. suatu variabel dapat dikatakan handal apabila memperoleh nilai cronbach alpha  $> 0,6$ . Variabel *job satisfaction* memiliki nilai *cronbach alpha* di atas 0,6 yaitu 0,660 yang berarti variabel tersebut dapat dikatakan *reliable*.

**Tabel 3.22 Corellention Job satisfaction**

	JS1	JS2	JS3	JS4	JS5	JS6	JS7	JS8	JS9	JS10	JS11	JS12	JS13	JS14	JS15	Total
Pearson Correlation	.598**	.683**	.468**	.707**	.400*	.357*	.715**	.672**	.854**	0.2	.487**	.526**	.465**	.632**	.643**	1
Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.4	0	0	0	0	0	

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan tabel korelasi menunjukkan bahwa terdapat lima belas indikator pada *job satisfaction*. Namun terdapat indikator yang tidak memenuhi standar signifikan sebesar 0,05 yaitu pada indikator ke sepuluh yang memiliki skor 0,2. Artinya untuk empat belas indikator lain dinyatakan dapat lanjut untuk diteliti melalui penyebaran kuesioner.

#### 4. Variabel *Work-life balance*

**Tabel 3.23 KMO and Bartlett's Test *Work-life balance***

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.589
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	462.337
	df	105
	Sig.	.000

Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

KMO memaparkan total sampel telah dinyatakan layak untuk menguji ketetapan factor analysis. Nilai paling tinggi dari KMO KMO and Bartlett's Test 98 antara 0,5 sampai 1 yang dapat dijelaskan bahwa analisis faktor telah terpenuhi. Hasil KMO *work-life balance* berdasarkan table sebesar 0,589 maka berarti  $> 0,5$ . Berdasarkan hal tersebut maka *factor analysis* telah terpenuhi dan data yang diperoleh dapat dilanjutkan.

**Tabel 3.24 Factor Loading Work-life balance**

**Pattern Matrix<sup>a</sup>**

	Component			
	1	2	3	4
WLB8	.871			
WLB7	.838			
WLB10	.647			
WLB6	.628			
WLB9	.581			
WLB14		.904		
WLB13		.889		
WLB12		.850		
WLB15		.843		
WLB4			.810	
WLB5			.584	
WLB11			.494	
WLB2				-.928
WLB1				-.832
WLB3				-.774

Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha		
Based on		
Standardized		
Cronbach's Alpha	Items	N of Items
.831	.842	15

Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan table 4.3 terdapat dua belas pernyataan dalam variabel *work-life balance*. suatu variabel dapat dikatakan handal apabila memperoleh nilai cronbach alpha  $> 0,6$ . Variabel *work-life balance* memiliki nilai cronbach alpha di atas 0,6 yaitu 0,831 yang berarti variabel tersebut dapat dikatakan *reliable*.

**Tabel 3.26 Corellation Work-life balance**

	WLB1	WLB2	WLB3	WLB4	WLB5	WLB6	WLB7	WLB8	WLB9	WLB10	WLB11	WLB12	WLB13	WLB14	WLB15	N
Pearson Correlation	.667**	.479**	.732**	.567**	.486**	.355*	.598**	.671**	.716**	0.3	.488**	.557**	.483**	.380*	.683**	1
Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.1	0	0	0	0	0	

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan tabel korelasi menunjukkan bahwa terdapat lima belas indikator pada *work-life balance*. Namun terdapat satu indikator yang tidak memenuhi standar signifikan sebesar 0,05 yaitu pada indikator ke sepuluh yang memiliki skor 0,3. Artinya untuk empat belas indikator lain dinyatakan dapat lanjut untuk diteliti melalui penyebaran kuesioner.

