

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

##### 1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari 10 Desember 2022 hingga Juli 2023. Waktu tersebut diawali dengan investigasi topik penelitian, pengajuan judul penelitian, penyusunan dan pengajuan proposal penelitian, pengolahan uji instrumen, penyebaran kuesioner dan pengolahan data, serta analisis data.

**Tabel 3. 1 Waktu Penelitian**

| Kegiatan Penelitian          | Waktu         |              |               |            |            |          |           |           |
|------------------------------|---------------|--------------|---------------|------------|------------|----------|-----------|-----------|
|                              | Desember 2022 | Januari 2023 | Februari 2023 | Maret 2023 | April 2023 | Mei 2023 | Juni 2023 | Juli 2023 |
| Pengajuan judul              |               |              |               |            |            |          |           |           |
| Penyusunan proposal          |               |              |               |            |            |          |           |           |
| Penyebaran kuesioner         |               |              |               |            |            |          |           |           |
| Analisis dan pengolahan data |               |              |               |            |            |          |           |           |
| Penyusunan hasil data        |               |              |               |            |            |          |           |           |

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)

##### 2. Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada perusahaan ritel di wilayah Jakarta. Alasan peneliti memilih perusahaan ritel karena jumlah perusahaan ritel di Jakarta cukup banyak dan tersebar luas sehingga mempermudah peneliti dalam memperoleh responden dan data yang akurat.

### 3.2 Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *survey*. Survei merupakan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif yakni menggunakan angka atau numerik untuk mengukur hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Peneliti mengaplikasikan metode ini karena ingin mengetahui faktor yang mempengaruhi *intention to stay* pada perusahaan ritel di Jakarta.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi merupakan bagian generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang mempunyai karakteristik tertentu untuk dipelajari peneliti dan kemudian disimpulkan. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini yakni para karyawan yang bekerja di industri ritel Jakarta.

#### 2. Sampel

Pendekatan sampling yang akan dipakai dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling*. Pendekatan pengambilan sampel termasuk dalam non probabilitas yang digunakan untuk pertimbangan dan tujuan tertentu. Berikut responden yang ditunjuk sebagai sampel dalam penelitian ini:

1. Karyawan yang bekerja di industri ritel minimarket di wilayah Jakarta
2. Minimal durasi bekerja 1 tahun
3. Minimal usia karyawan 19 tahun

Karena jumlah populasi anggota belum diketahui, peneliti menggunakan perhitungan dengan rumus Conchran (Sugiyono 2017).

$$n = \frac{Z^2(p - q)}{e^2}$$

$$n = \frac{1,96^2(0,5)(0,5)}{0,1^2}$$

$$n = 96,04$$

Keterangan:

n = Sampel

Z = Tingkat keyakinan yang dibutuhkan dalam sampel 95%, dengan nilai 1,96

p = Peluang benar 50% (0,5)

q = Peluang salah 50% (0,5)

Moe = *Margin of error* atau tingkat kesalahan maksimum yang dapat ditolerir (10%)

Dari perhitungan diatas, minimal jumlah sampel yang dapat digunakan dalam penelitian ini 96.04 atau dibulatkan menjadi 97 responden.

### 3.4 Pengembangan Instrumen

#### 3.4.1 Definisi Konseptual

1. *Intention to stay* merupakan kesediaan seorang anggota untuk tetap tinggal di organisasi dengan jangka waktu yang lama dan didukung oleh organisasi itu sendiri.
2. *Perceived organizational support* merupakan persepsi karyawan tentang dukungan organisasi yang dirasakan melalui pengakuan,

penghargaan, perlindungan, keamanan, dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi atas dasar kontribusi karyawan terhadap organisasi.

3. *Job satisfaction* merupakan adalah penilaian positif pada tingkat keseimbangan individu pada pekerjaan mereka.
4. *Organizational commitment* di definisikan sebagai nilai-nilai kebutuhan organisasi yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk dedikasi mereka terhadap organisasi untuk mencapai tujuan dan kepentingan organisasi.

### 3.4.2 Definisi Operasional

1. *Intention to stay* dalam penelitian ini dapat diukur dengan empat indikator yakni tetap bekerja di perusahaan sekarang, tidak menerima tawaran pekerjaan di perusahaan lain, tidak berpikir meninggalkan perusahaan, tidak mencari pekerjaan lain (Elsahoryi et al., 2022; Ghazali et al., 2018; Sobaih et al., 2022; Valeau et al., 2021).
2. *Perceived organizational support* dapat diukur melalui empat indikator diantaranya dukungan, penghargaan, kepedulian, bantuan, perhatian (Akgunduz & Sanli, 2017; Eisenberger et al., 1997; Ghazali et al., 2018).
3. *Job satisfaction* diukur dengan enam indikator diantaranya: gaji (pembayaran), promosi, pengetahuan dan keterampilan, imbalan kerja atau penghargaan, lingkungan kerja, sifat pekerjaan (Elsahoryi et al., 2022; Kong et al., 2018; Sung & Hu, 2021).
4. *Organizational commitment* diukur dengan tiga indikator diantaranya komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif

(Mahfouz et al., 2022; Meyer & Allen, 1991; Redditt et al., 2017; Sobaih et al., 2022).

### 3.4.3 Kisi-kisi Instrumen

#### 1. Instrumen *Intention to Stay*

Indikator-indikator dipilih dan diadaptasi dari (Elsahoryi et al., 2022; Ghazali et al., 2018; Sobaih et al., 2022; Valeau et al., 2021) untuk mengukur variabel perilaku pengelolaan keuangan. Skala ini diukur dengan skala *likert* 1= sangat tidak setuju hingga 5= sangat setuju.

**Tabel 3. 2 Indikator Variabel *Intention to Stay***

| Indikator Asli                                      | Indikator Adaptasi  | Sumber   |
|---|---|--|
| Tetap bekerja di perusahaan sekarang                | Saya tidak ingin berhenti dari perusahaan ini.<br>Saya berencana bekerja di perusahaan ini selama 2-5 tahun.  | (Elsahoryi et al., 2022; Ghazali et al., 2018; Sobaih et al., 2022; Valeau et al., 2021) |
| Tidak menerima tawaran pekerjaan di perusahaan lain | Saya akan menolak tawaran pekerjaan dari perusahaan lain.   |  |
| Tidak berpikir meninggalkan perusahaan              | Pekerjaan saya saat ini memenuhi kebutuhan pribadi saya.<br>Pekerjaan ini tidak memenuhi semua harapan saya, saya berencana meninggalkan pekerjaan ini. (-) |  |
| Tidak mencari pekerjaan lain                        | Saya tidak berencana mencari pekerjaan baru dalam satu tahun ke depan.<br>Saya berencana mencari pekerjaan baru dalam waktu 1 tahun kedepan. (-)            |  |

Sumber: Data di olah oleh Peneliti 2023

#### 2. Instrumen *Perceived Organizational Support*

Penelitian ini menggunakan indikator pengukuran empat *item survey of perceived organizational support* yang di adaptasi dari Eisenberger et al. (Eisenberger et al., 1997) dan (Akgunduz & Sanli, 2017; Ghazali et al.,

2018). Skala ini diukur dengan skala *likert* 1= sangat tidak setuju hingga 5= sangat setuju.

**Tabel 3. 3 Indikator Variabel *Perceived Organizational Support***

| Indikator Asli | Indikator Adaptasi   | Sumber   |
|----------------|--|--|
| Dukungan       | Saya merasa rekan kerja saya bersedia membantu ketika saya menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.<br>Saya merasa mendapat dukungan dari atasan untuk jenjang karir saya.<br>Saya merasa perusahaan sangat mempertimbangkan tujuan dan nilai yang saya miliki. | (Elsahoryi et al., 2022; Kong et al., 2018; Sung & Hu, 2021) |
| Kepedulian     | Saya merasa perusahaan tidak peduli dengan kesejahteraan saya. (-)<br>Saya merasa perusahaan peduli dengan kesejahteraan saya.   |  |
| Bantuan        | Saya merasa atasan saya bersedia memberikan bantuan ketika saya menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.<br>Saya merasa atasan saya tidak memberikan bantuan saat saya mengalami kendala dalam pekerjaan. (-)   |  |

Sumber: Data diolah Peneliti, 2023

### 3. Instrumen *Job Satisfaction*

Penelitian ini memilih enam indikator yang dikembangkan dan di adaptasi dari Elshoryi et al. (Elsahoryi et al., 2022) dan Sung dan Hu (Sung & Hu, 2021), untuk mengukur variabel *job satisfaction* yang menggunakan skala *likert* 1= sangat tidak setuju hingga sampai dengan 5= sangat setuju.

**Tabel 3. 4 Indikator Variabel *Job Satisfaction***

| Indikator Asli                   | Indikator Adaptasi  | Sumber   |
|----------------------------------|---|--|
| Gaji (pembayaran)                | Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima<br>Saya merasa puas dengan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan<br>Gaji saya tidak sesuai dengan beban kerja saya (-) | (Elsahoryi et al., 2022; Kong et al., 2018; Sung & Hu, 2021) |
| Promosi                          | Saya merasa puas mendapatkan kesempatan untuk promosi   |  |
| Lingkungan Kerja Sifat pekerjaan | Saya merasa puas dengan lingkungan kerja saya<br>Saya merasa bosan dengan pekerjaan saat ini<br>Pekerjaan saya sesuai dengan harapan dan keinginan saya.                |  |

Sumber: Data diolah Peneliti, 2022

#### 4. Instrumen *Organizational Commitment*

Indikator-indikator yang digunakan dipilih dan di adaptasi dari Meyer dan Allen (Meyer & Allen, 1991) dan (Mahfouz et al., 2022; Redditt et al., 2017; Sobaih et al., 2022). Untuk mengukur variabel *perceived organizational support*. Skala ini diukur dengan skala *likert* 1= sangat tidak setuju hingga 5= sangat setuju.

**Tabel 3. 5 Indikator Variabel *Organizational Support***

| Indikator Asli                | Indikator Adaptasi  | Sumber   |
|-------------------------------|---|--|
| <i>Affective Commitment</i>   | Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini                  | (Mahfouz et al., 2022; Meyer & Allen, 1991; Redditt et al., 2017; Sobaih et al., 2022) |
|                               | Saya merasa sudah menjadi bagian dari keluarga perusahaan ini.                          |  |
| <i>Continuance Commitment</i> | Saya merasa tidak terlibat secara emosional dalam perusahaan ini. (-)                   |  |
|                               | Saat ini, saya akan tetap berada di perusahaan ini karena kebutuhan dan juga keinginan. |  |
|                               | Saya tidak merasa rugi jika meninggalkan perusahaan ini. (-)                            |  |
| <i>Normative Commitment</i>   | Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.                                   |  |

Sumber: Data diolah Peneliti, 2023

#### 3.4.4 Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Menurut (Ghozali, 2018) apabila nilai  $r$  yang dihitung  $>$  nilai  $r$  tabel (dalam pengujian dua sisi dengan tingkat signifikansi 0,05), maka terdapat hubungan yang signifikan antara instrumen dengan skor total (dianggap valid). Namun jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (dengan signifikansi 0,05) maka dapat dinyatakan instrumen atau pernyataan tidak diterima (invalid). Untuk mengukur keakuratan instrumen pada variabel yang diteliti uji coba dilakukan pada 30 responden dengan menggunakan SPSS 26.

Tabel 3. 6 Uji validitas Instrumen variabel *Intention to Stay*

|      |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |
|------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|      |                     | ITS1         | ITS2   | ITS3   | ITS4   | ITS5   | ITS6   | ITS7   | TITS   |
| ITS1 | Pearson Correlation | 1            | .473** | .390*  | .527** | .830** | 0,086  | 0,145  | .731** |
|      | Sig. (2-tailed)     |              | 0,008  | 0,033  | 0,003  | 0,000  | 0,652  | 0,444  | 0,000  |
|      | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| ITS2 | Pearson Correlation | .473**       | 1      | 0,257  | .370*  | .449*  | -0,162 | -0,191 | .448*  |
|      | Sig. (2-tailed)     | 0,008        |        | 0,170  | 0,044  | 0,013  | 0,392  | 0,311  | 0,013  |
|      | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| ITS3 | Pearson Correlation | .390*        | 0,257  | 1      | .851** | .371*  | 0,178  | 0,202  | .753** |
|      | Sig. (2-tailed)     | 0,033        | 0,170  |        | 0,000  | 0,044  | 0,346  | 0,284  | 0,000  |
|      | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| ITS4 | Pearson Correlation | .527**       | .370*  | .851** | 1      | .548** | 0,247  | 0,196  | .851** |
|      | Sig. (2-tailed)     | 0,003        | 0,044  | 0,000  |        | 0,002  | 0,187  | 0,299  | 0,000  |
|      | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| ITS5 | Pearson Correlation | .830**       | .449*  | .371*  | .548** | 1      | 0,081  | -0,093 | .656** |
|      | Sig. (2-tailed)     | 0,000        | 0,013  | 0,044  | 0,002  |        | 0,672  | 0,623  | 0,000  |
|      | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| ITS6 | Pearson Correlation | 0,086        | -0,162 | 0,178  | 0,247  | 0,081  | 1      | .361*  | .478** |
|      | Sig. (2-tailed)     | 0,652        | 0,392  | 0,346  | 0,187  | 0,672  |        | 0,050  | 0,008  |
|      | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| ITS7 | Pearson Correlation | 0,145        | -0,191 | 0,202  | 0,196  | -0,093 | .361*  | 1      | .441*  |
|      | Sig. (2-tailed)     | 0,444        | 0,311  | 0,284  | 0,299  | 0,623  | 0,050  |        | 0,015  |
|      | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| TITS | Pearson Correlation | .731**       | .448*  | .753** | .851** | .656** | .478** | .441*  | 1      |



|                 |       |       |       |       |       |       |       |    |
|-----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----|
| Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,013 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,008 | 0,015 |    |
| N               | 30    | 30    | 30    | 30    | 30    | 30    | 30    | 30 |

Hasil uji coba pada 7 item pernyataan variabel *intention to stay* tabel diatas menunjukkan bahwa pernyataan telah memenuhi kriteria  $r_{tabel} = 0,361$  sehingga 7 pernyataan pada variabel *intention to stay* pada 110 responden seluruhnya dinyatakan valid.

Langkah berikutnya, analisis reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi kestabilan instrumen dalam mengolah data yang terkumpul. Peneliti akan memanfaatkan aplikasi *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) dengan ketentuan bahwa nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$  mengindikasikan reliabilitas yang memadai (Ghozali, 2018).

**Tabel 3. 7 Reliabilitas Variabel *Intention To Stay***

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .711                   | 7          |

Dari hasil percobaan yang telah dilakukan terhadap 30 responden pada tabel 3.7 variabel *intention to stay* menghasilkan nilai *cronbach's alpha* 0,711. Dapat dinyatakan bahwa variabel *intention to stay* reliabel dan sesuai dengan kriteria nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ . Selanjutnya, hasil akhir uji reliabilitas variabel *intention to stay* terhadap 110 sampel menunjukkan 0,768 yang mengonfirmasi data sebagai reliabel.

**Tabel 3. 8 Uji validitas Instrumen Variabel *Perceived Organizational Support***

| Correlations |      |      |      |      |      |      |      |
|--------------|------|------|------|------|------|------|------|
| POS1         | POS2 | POS3 | POS4 | POS5 | POS6 | POS7 | TPOS |





|     |                     |        |        |        |        |        |        |        |        |
|-----|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| JS3 | Pearson Correlation | .571** | .565** | 1      | .682** | .572** | 0,358  | 0,259  | .771** |
|     | Sig. (2-tailed)     | 0,001  | 0,001  |        | 0,000  | 0,001  | 0,052  | 0,167  | 0,000  |
|     | N                   | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| JS4 | Pearson Correlation | .605** | .869** | .682** | 1      | .648** | 0,307  | .477** | .878** |
|     | Sig. (2-tailed)     | 0,000  | 0,000  | 0,000  |        | 0,000  | 0,099  | 0,008  | 0,000  |
|     | N                   | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| JS5 | Pearson Correlation | 0,357  | .562** | .572** | .648** | 1      | 0,320  | 0,202  | .699** |
|     | Sig. (2-tailed)     | 0,053  | 0,001  | 0,001  | 0,000  |        | 0,084  | 0,283  | 0,000  |
|     | N                   | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| JS6 | Pearson Correlation | -0,004 | 0,238  | 0,358  | 0,307  | 0,320  | 1      | .363*  | .589** |
|     | Sig. (2-tailed)     | 0,983  | 0,206  | 0,052  | 0,099  | 0,084  |        | 0,049  | 0,001  |
|     | N                   | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| JS7 | Pearson Correlation | 0,202  | .511** | 0,259  | .477** | 0,202  | .363*  | 1      | .638** |
|     | Sig. (2-tailed)     | 0,284  | 0,004  | 0,167  | 0,008  | 0,283  | 0,049  |        | 0,000  |
|     | N                   | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| TJS | Pearson Correlation | .620** | .829** | .771** | .878** | .699** | .589** | .638** | 1      |
|     | Sig. (2-tailed)     | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,001  | 0,000  |        |
|     | N                   | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |

Berdasarkan hasil uji coba pada tabel 3.10 dengan 7 item pernyataan variabel *job satisfaction* tabel diatas menunjukkan bahwa pernyataan telah memenuhi kriteria  $r_{tabel} = 0,361$  sehingga 7 pernyataan pada variabel *job satisfaction* pada 110 responden seluruhnya dinyatakan valid.

**Tabel 3. 11 Uji Reliabilitas Variabel *Job Satisfaction***

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .810             | 7          |

Dari hasil percobaan yang telah dilakukan terhadap 30 responden pada tabel 3.11 variabel *job satisfaction* menghasilkan nilai cronbach's alpha 0,810. Dapat dinyatakan bahwa variabel *intention to stay* reliabel dan sesuai dengan kriteria nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Selanjutnya, hasil akhir uji reliabilitas variabel *job satisfaction* terhadap 110 sampel menunjukkan 0,734 yang mengonfirmasi data sebagai reliabel.

**Tabel 3. 12 Uji Validitas Variabel *Organizational Commitment***

|     |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |
|-----|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|     |                     | OC1          | OC2    | OC3    | OC4    | OC5    | OC6    | OC7    | TOC    |
| OC1 | Pearson Correlation | 1            | .643** | -0,059 | -0,147 | -0,050 | 0,109  | 0,015  | .532** |
|     | Sig. (2-tailed)     |              | 0,000  | 0,757  | 0,437  | 0,791  | 0,565  | 0,936  | 0,002  |
|     | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| OC2 | Pearson Correlation | .643**       | 1      | 0,014  | 0,053  | 0,039  | 0,303  | -0,125 | .566** |
|     | Sig. (2-tailed)     | 0,000        |        | 0,942  | 0,783  | 0,836  | 0,104  | 0,510  | 0,001  |
|     | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| OC3 | Pearson Correlation | -0,059       | 0,014  | 1      | .845** | -0,155 | .852** | -0,040 | .505** |
|     | Sig. (2-tailed)     | 0,757        | 0,942  |        | 0,000  | 0,413  | 0,000  | 0,832  | 0,004  |
|     | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| OC4 | Pearson Correlation | -0,147       | 0,053  | .845** | 1      | 0,085  | .688** | 0,077  | .559** |
|     | Sig. (2-tailed)     | 0,437        | 0,783  | 0,000  |        | 0,654  | 0,000  | 0,687  | 0,001  |
|     | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| OC5 | Pearson Correlation | -0,050       | 0,039  | -0,155 | 0,085  | 1      | -0,292 | .532** | .383*  |
|     | Sig. (2-tailed)     | 0,791        | 0,836  | 0,413  | 0,654  |        | 0,118  | 0,002  | 0,037  |

|     |                     |        |        |        |        |        |        |        |        |
|-----|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| N   |                     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| OC6 | Pearson Correlation | 0,109  | 0,303  | .852** | .688** | -0,292 | 1      | -0,108 | .550** |
|     | Sig. (2-tailed)     | 0,565  | 0,104  | 0,000  | 0,000  | 0,118  |        | 0,570  | 0,002  |
| N   |                     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| OC7 | Pearson Correlation | 0,015  | -0,125 | -0,040 | 0,077  | .532** | -0,108 | 1      | .489** |
|     | Sig. (2-tailed)     | 0,936  | 0,510  | 0,832  | 0,687  | 0,002  | 0,570  |        | 0,006  |
| N   |                     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| TOC | Pearson Correlation | .532** | .566** | .505** | .559** | .383*  | .550** | .489** | 1      |
|     | Sig. (2-tailed)     | 0,002  | 0,001  | 0,004  | 0,001  | 0,037  | 0,002  | 0,006  |        |
| N   |                     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |

Berdasarkan hasil uji coba pada tabel 3.10 dengan 7 item pernyataan variabel *organizational commitment* tabel diatas menunjukkan bahwa pernyataan telah memenuhi kriteria  $r_{tabel} = 0,361$  sehingga 7 pernyataan pada variabel *organizational commitment* pada 110 responden seluruhnya dinyatakan valid.

**Tabel 3. 13 Uji Reliabilitas Variabel Organizational Commitment**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| 0,624                  | 7          |

Dari hasil percobaan yang telah dilakukan terhadap 30 responden pada tabel 3.12 variabel *organizational commitment* menghasilkan nilai *cronbach's alpha* 0,624. Dapat dinyatakan bahwa variabel *intention to stay* reliabel dan sesuai dengan kriteria nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ . Selanjutnya, hasil akhir uji reliabilitas variabel *organizational commitment* terhadap 110 sampel menunjukkan 0,624 yang mengonfirmasi data sebagai reliabel.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini memakai teknik pengumpulan data kuesioner *online*. Kuesioner pada penelitian ini menggunakan *google form* dengan pernyataan-pernyataan yang dibuat oleh peneliti dari adaptasi jurnal. Untuk mengukur variabel *independent* dan variabel *dependent* menggunakan skala *likert type* menurut (Sekaran, & Bougie, 2010) sebagai berikut:

**Tabel 3. 1 Skala *likert type***

| Keterangan                | Skor Pernyataan Positif | Skor Pernyataan Negatif |
|---------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Sangat setuju (SS)        | 5                       | 1                       |
| Setuju (S)                | 4                       | 2                       |
| Ragu-ragu (RR)            | 3                       | 3                       |
| Tidak setuju (TS)         | 2                       | 4                       |
| Sangat tidak setuju (STS) | 1                       | 5                       |

Sumber: Data diolah oleh Peneliti 2023

### 3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan cara menyebarkan kuesioner *online* kepada responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan cara menyebarkan kuesioner *online* kepada responden. *Software SPSS (Statistical Product and Service Solutions)* versi 26 digunakan untuk mengolah dan menganalisis data yang diperoleh.

#### 3.6.1 Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah variabel residual dalam model regresi memiliki distribusi yang normal. Uji normalitas dapat dilakukan melalui analisis grafik *p-plot* dan uji statistik *kolmogorov-smirnov*. Pada *p-plot*, distribusi dianggap normal jika data tersebar

di sekitar garis diagonal dan sesuai dengan pola distribusi normal pada grafik histogram. Dan sebaliknya jika data tersebar menjauh dan tidak sejalan dari garis diagonal dengan demikian grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal. Kebenaran uji normalitas secara grafis belum dapat dipastikan, sehingga uji *kolmogorov-smirnov* digunakan untuk memperoleh hasil statistik dengan membandingkan nilai signifikansi pada tabel statistik (Ghozali, 2018).

## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan metode yang bertujuan untuk menentukan apakah hubungan antar variabel bersifat linier atau tidak. Tujuan utama dari pengujian linearitas adalah untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi linearitas, sebagaimana dijelaskan oleh Purwanto (2019). Berikut ini merupakan dasar pengambilan keputusan dalam melakukan uji linearitas:

- a) Jika nilai signifikansi linearity  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel.
- b) Jika nilai signifikansi linearity  $> 0,05$ , maka dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat hubungan linear antara variabel tersebut.

## 3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menyelidiki apakah terdapat korelasi atau hubungan yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi. Suatu model regresi dianggap baik jika tidak terdapat korelasi antara variabel independen. Untuk menguji hal ini, dapat dilihat



dari nilai toleransi dan faktor inflasi varian (VIF), di mana nilai VIF yang menunjukkan gejala multikolinearitas seharusnya  $<10,00$  dan nilai toleransi harus  $>0,10$  (Ghozali, 2018).

#### 4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengevaluasi apakah model regresi mengalami ketidaksamaan variance pada residual antara pengamatan yang berbeda (Ghozali, 2018). Grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED digunakan sebagai dasar pengujian, dengan melihat adanya pola tertentu sebagai indikasi heteroskedastisitas.

- c) Jika pola teratur terlihat, seperti pola bergelombang atau perubahan lebar, maka heteroskedastisitas terjadi.
- d) Namun, jika tidak ada pola jelas dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak ada heteroskedastisitas.

Selain itu, uji *sperman rho* dapat digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Kriteria pengujian statistiknya jika signifikansi  $>0,05$ , dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika signifikansi  $<0,05$ , maka terjadi heteroskedastisitas.

#### 3.6.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, berikut adalah perhitungan dalam analisis regresi linear berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$Y$  = *Intention to stay*

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1 X_1$  = Koefisien regresi *perceived organizational support*

$\beta_1 X_2$  = Koefisien regresi *job satisfaction*

$\beta_1 X_3$  = Koefisien regresi *organizational commitment*

### 3.6.3 Uji Hipotesis

#### 1. Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk mengevaluasi tingkat signifikansi dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai t-hitung (thitung) lebih besar atau sama dengan nilai (t-tabel) maka (H0) ditolak dan (Ha) diterima. Ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Namun, jika nilai (t-hitung) lebih kecil atau sama dengan nilai (t-tabel), maka (H0) diterima dan (Ha) ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

#### 2. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Jika nilai R<sup>2</sup> rendah, maka variabel independen memiliki keterbatasan dalam menjelaskan variabel dependen. Namun, jika nilai R<sup>2</sup> mendekati 1, ini menunjukkan bahwa var-

ialabel independen dapat memberikan sebagian besar informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen.

