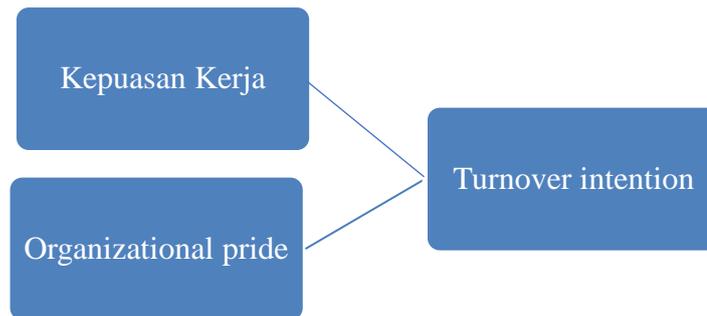


## BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, mencakup desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, dan analisis data.

### 3.1. Desain Penelitian



**Gambar 3. 1 Desain Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain korelasional. Desain korelasional digunakan untuk memprediksi nilai dan menjelaskan korelasi atau hubungan antar variabel (Creswell, 2015). Desain korelasional digunakan oleh peneliti karena dalam penelitian ini akan diteliti pengaruh antara ketiga variabel, yaitu kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan *organizational pride* ( $X_2$ ) yang merupakan variabel independen, terhadap *turnover intention* ( $Y$ ) yang merupakan variabel dependen. Analisis menggunakan metode analisis regresi yang bertujuan untuk memperkirakan nilai variabel terikat dari variabel bebas jika variabel bebas tersebut sudah diketahui (Tersiana, 2018). Analisis regresi linear berganda dapat digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas atau independent variable ( $X$ ) dengan satu variabel terikat atau dependent variable ( $Y$ ) (Setiawan, 2017).

### 3.2. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 3.2.1. Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan kedai kopi di Indonesia. Peneliti memilih populasi tersebut karena bekerja di kedai kopi adalah pekerjaan yang sedang diminati (Prasetya, 2020). Kemudian, berdasarkan data yang diperoleh dari mini survei yang dilakukan pada 13-18 Mei 2022 pada 50 responden karyawan kedai kopi, memperlihatkan lebih dari 50% karyawan kedai kopi yang melakukan turnover dan 23 dari 50 responden memiliki niat untuk melakukan *turnover (turnover intention)*. Jumlah populasi dari penelitian ini tidak diketahui secara pasti karena tidak ada data spesifik yang ditemukan.

### 3.2.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari berbagai karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan dalam penelitian yang kemudian kesimpulan dari penelitian tersebut dapat diterapkan pula untuk populasi (Tersiana, 2018). Pengambilan sampel pada penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan metode *nonprobability sampling* yaitu *convenience sampling* karena seluruh karyawan kedai kopi di Indonesia dapat menjadi sampel jika berkenan memberikan informasi dan pengambilan data dilakukan secara *online*. Teknik *convenience sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan mengumpulkan informasi dari anggota populasi yang berkenan untuk memberikan informasi yang dibutuhkan peneliti (Sekaran, 2006).

Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan informasi yang dibutuhkan melalui *Instagram, X, Whatsapp, Telegram, dan Tiktok*. Namun populasi dalam penelitian ini tidak diketahui jumlahnya, maka digunakan rumus Lemeshow dengan taraf kesalahan 5% untuk mengetahui jumlah sampel. Berikut adalah rumus Lemeshow:

$$n = \frac{z^2 p(1 - p)}{d^2}$$

Keterangan:

$n$  = jumlah sampel minimal yang diperlukan

$z$  = Nilai standart = 1,96

$p$  = Maksimal estimasi = 50% = 0,5

$d$  = alpha (0,05) atau *sampling error* = 5%

$$n = \frac{1,96^2 \times 0,5(1 - 0,5)}{0,05^2}$$

$$n = \frac{1,96^2 \times 0,5(1 - 0,5)}{0,0025}$$

$$n = \frac{1,96^2 \times 0,5(1 - 0,5)}{0,0025}$$

$$n = 384,16 = 384$$

Berdasarkan rumus di atas, maka diperoleh jumlah sampel minimal yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 384 responden. Dengan total responden yang diperlukan, kriterianya adalah sebagai pekerja di kedai kopi di Kota Bandung.

### 3.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel dalam penelitian kuantitatif dapat dibedakan menjadi variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *turnover intention* dan variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja dan *organizational pride*.

#### 3.3.3. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu kepuasan kerja ( $X_1$ ), dan *organizational pride* ( $X_2$ ) sebagai variabel independen atau bebas, dan *turnover intention* ( $Y$ ) sebagai variabel dependen atau terikat.

#### 3.3.4. Definisi Konseptual dan Operasional

Definisi operasional dari variabel yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

- 1) Kepuasan Kerja
  - a) Definisi Konseptual

Kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap suatu situasi pekerjaan yang seringkali ditentukan oleh seberapa baik hasil memenuhi atau melebihi harapan dan timbulnya kepuasan kerja ini mewakili beberapa sikap yang saling berkaitan (Luthans, 1998).

b) Definisi Operasional

Kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan pekerja terhadap pekerjaannya dengan segala aspek di dalamnya dan dapat dilihat dari bagaimana pekerja meningkatkan kinerjanya menjadi lebih efektif dan inovatif. Hal ini dipengaruhi oleh kesesuaian gaji dengan usaha yang dikeluarkan, sejauh mana pekerjaannya menarik dan menerima tanggungjawab, rekan kerja yang baik, bimbingan dari penyelia dalam melakukan pekerjaannya, ada atau tidak adanya jenjang karir yang tinggi, dan kondisi dari tempat kerja dan lingkungannya.

2) *Organizational pride*

a) Definisi Konseptual

*Organizational pride* merupakan emosi positif terhadap organisasi dan dimulai dari pengalaman afektif serta mendapat pengakuan yang dipahami sebagai organisasi yang dihargai secara sosial.

b) Definisi Operasional

*Organizational pride* adalah adalah emosi positif yang muncul secara sadar dari seorang anggota organisasi yang ditimbulkan dari pengalaman afektif dan mendapat pengakuan yang dipahami sebagai organisasi yang dihargai secara sosial.

### 3) *Turnover Intention*

#### a) Definisi Konseptual

*Turnover intention* merupakan tanda awal terjadinya *turnover* berupa kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela.

#### b) Definisi Operasional

*Turnover intention* adalah keinginan seorang pekerja untuk meninggalkan organisasi dan mengganti pekerjaannya, mulai dari berpikir untuk keluar dari perusahaannya, mencari alternatif pekerjaan lain, dan benar-benar memiliki niat untuk mengundurkan diri.

## 3.4. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 3.4.1. Instrumen Kepuasan Kerja

#### 1) Identitas Instrumen Kepuasan Kerja

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan teori Luthans (1998) yang sudah dikembangkan oleh Retno Nendi P. (2014) dengan total item 36 butir berupa pernyataan positif (*favorable*) dengan nilai reliabilitas 0,898. Instrumen ini menggunakan skala peringkat 4 poin dengan poin 1 = sangat setuju dan 5 = tidak setuju. Adapun dimensi dalam instrumen kepuasan kerja ini yaitu:

- a) Gaji/penghasilan
- b) Pekerjaan itu sendiri
- c) Rekan kerja
- d) Promosi pekerjaan
- e) Pengawasan (supervisi)

#### 2) Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Kisi-kisi dari instrumen kepuasan kerja ini terdiri dari 36 item yang disusun berupa pertanyaan positif (favourable) dan disusun secara acak yang bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3. 1 Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja**

Variabel	Dimensi	Indikator	No Item	Jumlah	
Kepuasan kerja	Gaji/Penghasilan	Gaji sesuai dengan tuntutan pekerjaan	1,13	2	
		Gaji sesuai dengan keterampilan individu	2,14	2	
		Gaji sesuai standar peraturan yang berlaku	3,23	2	
	Pekerjaan itu sendiri		Pekerjaan yang menarik	4,15,24,31,35	5
			Kesempatan untuk belajar	5,16,25,32,36	5
			Pemberian feedback	6,26	2
			Kesempatan menerima tanggungjawab	7,17	2
	Rekan kerja		Interaksi dengan teman kerja	8,18,27,33	4
			Rekan kerja yang saling membantu	9,19	2
	Promosi pekerjaan		Kesempatan untuk naik jabatan	10,20,28	3
	Pengawasan		Dukungan teknis yang diberikan atasan	11,21,29	3
			Dukungan perilaku kerja	12,22,30,34	4
	Total				36

### 3) Pengisian Kuesioner

Pada item-item yang telah disediakan oleh peneliti, responden diminta untuk mengisi kuesioner pada tautan google form yang sudah disediakan dengan memilih satu dari lima kategori jawaban, yakni Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Ragu-Ragu (R), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

### 4) Penyeoran

Penyeoran pada instrumen kepuasan kerja dilakukan berdasarkan pilihan jawaban responden dari pertanyaan positif (Favourable). Setiap pertanyaan memiliki lima alternatif jawaban dengan bobot sebagai berikut:

**Tabel 3. 2 Penyeoran Instrumen Kepuasan Kerja**

Pilihan Jawaban	Bobot
Sangat Sesuai (SS)	5
Sesuai (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Sesuai (TS)	2
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1

### 5) Kategorisasi

Skala dalam penelitian ini dikategorikan menjadi 5 level yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah (Azwar, 2012). Berikut merupakan perhitungan untuk menentukan kategorisasi skor:

**Tabel 3. 3 Kategorisasi Skala Kepuasan Kerja**

<b>Rumus Kategori Skala</b>	<b>Kategori</b>	<b>Rentang</b>
$X \geq \mu + 1,5 \sigma$	Sangat Tinggi	72,821
$\mu + 0,5 \sigma \leq X < \mu + 1,5 \sigma$	Tinggi	72,822 - 99,478
$\mu - 0,5 \sigma \leq X < \mu + 0,5 \sigma$	Sedang	99,479 - 126,136
$\mu - 1,5 \sigma \leq X < \mu - 0,5 \sigma$	Rendah	126,137 - 152,792
$X \leq \mu - 1,5 \sigma$	Sangat Rendah	152,793

Keterangan:

X: skor subjek

$\mu$ : Mean (rata-rata skor) = 112,8

$\sigma$ : standar deviasi = 26,6

#### 6) Interpretasi Kategorisasi Skor

Skor yang telah diperoleh dari responden dikategorikan menjadi lima level, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Makna dari kelima kategorisasi tersebut sebagai berikut:

##### a. Kategorisasi Sangat Tinggi

Responden dengan kategorisasi sangat tinggi adalah responden yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi dalam pekerjaannya sebagai karyawan kedai kopi. Hal tersebut berarti responden merasa sangat puas dengan upah yang diterima, sangat puas dengan pekerjaan yang dikerjakannya, sangat puas dengan rekan kerjanya, sangat puas dengan jenjang karir yang dimilikinya, dan merasa sangat puas dengan pengawasan dalam pekerjaannya.

##### b. Kategorisasi Tinggi

Responden dengan kategorisasi tinggi adalah responden yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dalam pekerjaannya sebagai karyawan kedai kopi. Hal tersebut berarti responden merasa puas dengan upah yang diterima, puas dengan pekerjaan yang dikerjakannya, puas dengan rekan kerjanya, puas dengan jenjang karir yang dimilikinya, dan merasa puas dengan pengawasan dalam pekerjaannya.

c. Kategorisasi Sedang

Responden dengan kategorisasi sedang adalah responden yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang sedang dalam pekerjaannya sebagai karyawan kedai kopi. Hal tersebut berarti responden merasa cukup puas dengan upah yang diterima, cukup puas dengan pekerjaan yang dikerjakannya, cukup puas dengan rekan kerjanya, cukup puas dengan jenjang karir yang dimilikinya, dan merasa cukup puas dengan pengawasan dalam pekerjaannya.

d. Kategorisasi Rendah

Responden dengan kategorisasi rendah adalah responden yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah dalam pekerjaannya sebagai karyawan kedai kopi. Hal tersebut berarti responden merasa tidak puas dengan upah yang diterima, tidak puas dengan pekerjaan yang dikerjakannya, tidak puas dengan rekan kerjanya, tidak puas dengan jenjang karir yang dimilikinya, dan merasa tidak puas dengan pengawasan dalam pekerjaannya.

e. Kategorisasi Sangat Rendah

Responden dengan kategorisasi sangat rendah adalah responden yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang sangat rendah dalam pekerjaannya sebagai karyawan kedai kopi. Hal tersebut berarti responden merasa sangat tidak puas dengan upah yang diterima, sangat tidak puas dengan

pekerjaan yang dikerjakannya, sangat tidak puas dengan rekan kerjanya, sangat tidak puas dengan jenjang karir yang dimilikinya, dan merasa sangat tidak puas dengan pengawasan dalam pekerjaannya

### 3.4.2. Instrumen *Organizational pride*

#### 1) Identitas Instrumen *Organizational pride*

Instrumen yang digunakan untuk mengukur *Organizational pride* dalam penelitian ini adalah skala *Orgazational Pride* dari kostruk alat ukur dari Gouthier dan Rhien (2011) yang kemudian dilakukan uji coba (*tryout*) oleh peneliti. Terdiri dari 19 item dengan reliabilitas 0,753.

#### 2) Kisi-kisi Instrumen *Organizational pride*

**Tabel 3. 4 Kisi-Kisi Instrumen *Organizational Pride***

Variabel	Dimensi	No Item	Jumlah
<i>Organizational pride</i>	Emosi kebanggaan organisasi	1,2,3,4	4
	Sikap kebanggaan organisasi	5,6,7	3
	Komitmen terhadap pelayanan pelanggan	8,9,10,11	4
	Kreatifitas	12,13,14,15	4
	<i>Turnover intention</i>	16,17,18,19	4
<b>Total</b>			<b>19</b>

#### 3) Pengisian Kuesioner

Pada item-item yang telah disediakan oleh peneliti, responden diminta untuk mengisi kuesioner pada tautan google form yang sudah disediakan dengan memilih satu dari lima kategori jawaban,

yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (R), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

#### 4) Penyekoran

Penyekoran pada instrumen kepuasan kerja dilakukan berdasarkan pilihan jawaban responden dari pertanyaan positif (Favourable). Setiap pertanyaan memiliki lima alternatif jawaban dengan bobot sebagai berikut:

**Tabel 3. 5 Penyekoran Instrumen *Organizational Pride***

Pilihan Jawaban	Bobot
Sangat Sesuai (SS)	5
Sesuai (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Sesuai (TS)	2
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1

#### 5) Kategorisasi

Skala dalam penelitian ini dikategorikan menjadi 3 kategori sesuai dengan norma sebagai berikut:

**Tabel 3. 6 Kategorisasi Skala *Organizational Pride***

Rumus Kategori Skala	Kategori	Rentang
$X \geq \mu + 1,5 \sigma$	Sangat Tinggi	33,046
$\mu + 0,5 \sigma \leq X < \mu + 1,5 \sigma$	Tinggi	33,047 - 51,014
$\mu - 0,5 \sigma \leq X < \mu + 0,5 \sigma$	Sedang	51,015 - 68,981

$\mu - 1,5 \sigma \leq X < \mu - 0,5 \sigma$	Rendah	68,982 - 86,948
$X \leq \mu - 1,5 \sigma$	Sangat Rendah	86,949

Keterangan:

X: skor subjek

$\mu$ : Mean (rata-rata skor) = 59,9

$\sigma$ : standar deviasi = 17,9

#### 6) Interpretasi Kategorisasi Skor

Skor yang telah diperoleh dari responden dikategorikan menjadi lima level, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Makna dari kelima kategorisasi tersebut sebagai berikut:

##### a. Kategorisasi Sangat Tinggi

Responden dengan kategorisasi sangat tinggi adalah responden yang memiliki *organizational pride* yang sangat tinggi dalam pekerjaannya sebagai karyawan kedai kopi. Hal tersebut berarti responden merasa sangat bangga dengan organisasi baik dari segi emosi maupun perilaku, merasa sangat bangga dalam berkomitmen untuk melayani pelanggan, sangat bangga untuk berkreasi, merasa sangat bangga dengan organisasinya sehingga tidak memiliki pikiran untuk keluar dari pekerjaannya.

##### b. Kategorisasi Tinggi

Responden dengan kategorisasi tinggi adalah responden yang memiliki *organizational pride* yang tinggi dalam pekerjaannya sebagai karyawan kedai kopi. Hal tersebut berarti responden merasa bangga dengan organisasi baik dari segi emosi maupun perilaku, merasa bangga dalam berkomitmen untuk melayani pelanggan, bangga untuk berkreasi, merasa bangga dengan organisasinya sehingga tidak memiliki pikiran untuk keluar dari pekerjaannya.

##### c. Kategorisasi Sedang

Responden dengan kategorisasi sedang adalah responden yang memiliki *organizational pride* yang sedang dalam pekerjaannya sebagai karyawan kedai kopi. Hal tersebut berarti responden merasa cukup bangga dengan organisasi baik dari segi emosi maupun perilaku, merasa cukup bangga dalam berkomitmen untuk melayani pelanggan, cukup bangga untuk berkreasi, merasa cukup bangga dengan organisasinya sehingga cukup memiliki pikiran untuk keluar dari pekerjaannya.

d. Kategorisasi Rendah

Responden dengan kategorisasi rendah adalah responden yang memiliki *organizational pride* yang rendah dalam pekerjaannya sebagai karyawan kedai kopi. Hal tersebut berarti responden merasa kurang bangga dengan organisasi baik dari segi emosi maupun perilaku, merasa kurang bangga dalam berkomitmen untuk melayani pelanggan, kurang bangga untuk berkreasi, merasa kurang bangga dengan organisasinya sehingga memiliki pikiran untuk keluar dari pekerjaannya.

e. Kategorisasi Sangat Rendah

Responden dengan kategorisasi sangat rendah adalah responden yang memiliki *organizational pride* yang sangat rendah dalam pekerjaannya sebagai karyawan kedai kopi. Hal tersebut berarti responden merasa sangat tidak bangga dengan organisasi baik dari segi emosi maupun perilaku, merasa sangat tidak bangga dalam berkomitmen untuk melayani pelanggan, sangat tidak bangga untuk berkreasi, merasa sangat tidak bangga dengan organisasinya sehingga benar-benar memiliki pikiran untuk keluar dari pekerjaannya

### 3.4.3. Instrumen Turnover Intention

1) Identitas Instrumen *Turnover Intention*

Instrumen yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* dalam penelitian ini adalah skala intensi *turnover* yang dibuat oleh Rachmawati Pratiwi (2013) yang merupakan adaptasi dari Mobley. Terdiri dari 3 dimensi yaitu *thoughts of quitting*, *intention to quit*, dan *intention to search for another job*, sehingga memiliki total 16 dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,845.

## 2) Kisi-kisi Instrumen *Turnover Intention*

Kisi-kisi dari instrumen *Turnover intention* ini terdiri dari 16 item yang disusun berupa 10 pernyataan positif atau favourable (4,6,8,10,11,12,13,14,15,16) dan 6 pernyataan negatif atau unfavorable (1,2,3,5,7,9) yang bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3. 7 Kisi-Kisi Instrumen *Turnover Intention***

Variabel	Dimensi	Indikator	No Item	Jumlah
<i>Turnover intention</i>	<i>Thinking of quitting</i>	Berpikir untuk keluar dari perusahaannya	1, 4, 7, 9, 14	5
	<i>Intention to search</i>	<i>Intention</i> untuk mencari alternatif pekerjaan lain	2, 8, 11, 13, 15, 16	6
	<i>Intention to quit</i>	Intensi untuk keluar atau mengundurkan diri	3, 5, 6, 10, 12	5
<b>Total</b>				16

## 3) Pengisian Kuesioner

Pada item-item yang telah disediakan oleh peneliti, responden diminta untuk mengisi kuesioner pada tautan google form yang sudah disediakan dengan memilih satu dari empat kategori jawaban, yakni Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

## 4) Penyeoran

Penyeoran pada instrumen kepuasan kerja dilakukan berdasarkan prinsip *item favorable* dan *unfavorable*. Setiap pertanyaan memiliki empat alternatif jawaban dengan bobot sebagai berikut:

**Tabel 3. 8 Penyeoran Instrumen *Turnover Intention***

Skala	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

## 5) Kategorisasi

Skala dalam penelitian ini dikategorikan menjadi 3 kategori sesuai dengan norma sebagai berikut

**Tabel 3. 9 Kategorisasi Skala *Turnover Intention***

Rumus Kategori Skala	Kategori	Rentang
$T > \mu + 1 \sigma$	Tinggi	46,175
$\mu - 1 \sigma \leq T \leq \mu + 1 \sigma$	Sedang	38,681 - 46,174
$T < \mu - 1 \sigma$	Rendah	38,680

Keterangan:

X: skor subjek

$\mu$ : Mean (rata-rata skor) = 42,4

$\sigma$ : standar deviasi = 4,9

## 6) Interpretasi Kategorisasi Skor

Skor yang telah diperoleh dari responden dikategorikan menjadi lima level, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

Makna dari kelima kategorisasi tersebut sebagai berikut:

a. Kategorisasi Tinggi

Responden dengan kategorisasi tinggi adalah responden yang memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi dalam pekerjaannya sebagai karyawan kedai kopi. Hal tersebut berarti responden sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, sering memiliki niat untuk mencari alternatif pekerjaan lain, dan sering memiliki niat untuk mengundurkan diri.

b. Kategorisasi Sedang

Responden dengan kategorisasi sedang adalah responden yang memiliki *turnover intention* dengan tingkatan sedang dalam pekerjaannya sebagai karyawan kedai kopi. Hal tersebut berarti responden adang-kadang berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, kadang-kadang memiliki niat untuk mencari alternatif pekerjaan lain, dan kadang-kadang memiliki niat untuk mengundurkan diri.

c. Kategorisasi Rendah

Responden dengan kategorisasi rendah adalah responden yang memiliki *turnover intention* yang rendah dalam pekerjaannya sebagai karyawan kedai kopi. Hal tersebut berarti responden tidak berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, tidak memiliki niat untuk mencari alternatif pekerjaan lain, dan tidak memiliki niat untuk mengundurkan diri

### 3.5. Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuesioner. Pengisian kuesioner ini digunakan dalam bentuk digital melalui *Google form* yang akan dibuat oleh peneliti. Isi dalam *google form* ini dibagi menjadi beberapa bagian, yaitu bagian pengantar yang terdiri dari pernyataan kesediaan menjadi responden dan bagian isi yang terdiri dari identitas umum responden dan pertanyaan-

pertanyaan utama yang mencangkup alat ukur kepuasan kerja, alat ukur *organizational pride*, dan alat ukur *turnover intention*. Kuesioner disebar secara online menggunakan media sosial, pengumpulan data dilaksanakan dari tanggal 8 September 2023 sampai dengan 13 Oktober 2023 dengan jumlah responden yang mengisi kuesioner sebanyak 405 responden yang kemudian dikurangi oleh *outlier* yang dilihat dari aplikasi SPSS versi 25 sehingga total menjadi 403 responden.

### 3.6. Analisis Data

Analisis penelitian ini menggunakan teknik regresi linear berganda. Yaitu, mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan *organizational pride* ( $X_2$ ) terhadap *turnover intention* ( $Y$ ). Analisis penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25.

#### 3.6.1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 25. Uji ini dilakukan sebagai prasyarat dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji heteroskedasitas, dan uji multikolinearitas:

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu pengujian yang dilakukan dalam sebuah model regresi untuk melihat apakah eror dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov karena mengukur sampel yang berjumlah lebih dari 50. Data dapat dikategorikan normal jika nilai signifikansi (sig.) yang diperoleh lebih besar dari signifikansi yang telah ditetapkan ( $\alpha = 0,05$ ). Hasil dari uji normalitas yang diperoleh peneliti dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. 10 Hasil Uji Normalitas**

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Monte Carlo Sig. (2-tailed)	.083
-----------------------------	------

Berdasarkan hasil uji normalitas pada 403 partisipan dengan menggunakan metode simulasi Monte Carlo (2-tailed), didapatkan  $0,083 > 0,05$  maka dapat dikatakan data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan sebuah pengujian yang dilakukan untuk menguji hubungan antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi yang tinggi antar variabel independennya. Penelitian ini menggunakan metode *Tolerance & VIF*. Data dikatakan tidak terjadi korelasi jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,100 dan nilai *VIF* kurang dari 10,00. Hasil dari uji multikolinearitas yang diperoleh peneliti dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. 11 Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja	.418	2.391
<i>Organizational pride</i>	.418	2.391

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh hasil signifikansi *tolerance*  $0,418 > 0,100$  dan *VIF*  $2,391 < 10,00$  maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen, yaitu variabel kepuasan kerja dan *organizational pride*.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat ada atau tidaknya gejala yang mengakibatkan keraguan atau ketidakakuratan pada suatu hasil analisis regresi, dan model regresi yang baik gejala heteroskedastisitas tidak terjadi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode uji Spearman's Rho. Data dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai sig. 2-

tailed > 0,05. Hasil yang diperoleh dari uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Spearman's Rho	Kepuasan Kerja	<i>Organizational pride</i>
Sig. (2-tailed)	.234	.350
N	403	403

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh hasil Sig. (2-tailed) pada variabel kepuasan kerja 0,234 > 0,05 dan hasil Sig. (2-tailed) pada variabel *organizational pride* 0,350 > 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

### 3.6.2. Uji Hipotesis

Teknik analisis ini diproses dengan bantuan program SPSS dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = *turnover intention*

A = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi kepuasan kerja

$\beta_2$  = Koefisien regresi *organizational pride*

X1 = kepuasan kerja

X2 = *organizational pride*

E = Error term

#### 1) Uji Kelayakan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji adanya koefisien regresi signifikan.

Fungsi dari pengambilan keputusan dalam uji F adalah:

H<sub>0</sub> : tidak memenuhi kelayakan

H<sub>1</sub> : memenuhi kelayakan

Kriteria:

Jika  $p < 0,05$ , H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima.

Jika  $p > 0,05$ , H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak.

2) Uji Koefisien Regresi (Uji T)

Uji T adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terkait secara parsial.

Taraf signifikansi adalah 5%.

H<sub>0</sub> : tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

H<sub>1</sub> : ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

Kriteria:

Jika  $p < 0,05$  maka H<sub>0</sub> ditolak.

Jika  $p > 0,05$  maka H<sub>0</sub> diterima