

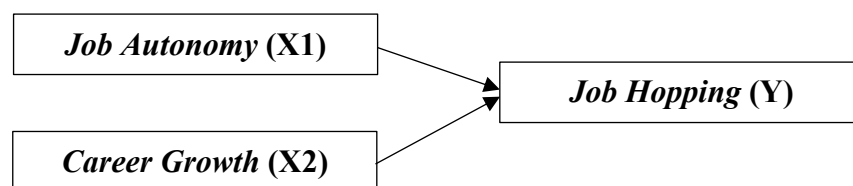
## BAB III

### METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dijelaskan alur penelitian mulai dari desain penelitian yang digunakan, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi konseptual, definisi operasional, instrumen penelitian, dan analisis data.

#### 3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif non-eksperimen dengan desain korelasional. Pendekatan kuantitatif merupakan metode ilmiah *scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis (Sugiyono, 2013). Data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik korelasi untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *Job Autonomy* (X1) dan *Career Growth* (X2) terhadap *Job Hopping Intention* (Y). Desain ini bertujuan untuk menggambarkan dan mengukur tingkat hubungan antara dua atau lebih variabel (Creswell, 2012).



#### 3.2 Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling*, yaitu *accidental sampling* dengan kriteria yang peneliti tentukan. Adapun kriteria dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Karyawan Generasi Z berusia 18-29 tahun
- 2) Bekerja di wilayah Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi (Jabodetabek)
- 3) Bekerja dengan waktu <2 tahun di perusahaan saat ini

Dikarenakan jumlah populasi karyawan generasi Z tidak diketahui jumlahnya secara pasti, maka penelitian ini menggunakan rumus Lemeshow dkk. (1990) untuk menentukan jumlah sampel penelitian dengan nilai *error* sebesar 5%, berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah minimal sampel yang harus dipenuhi dalam penelitian ini adalah sebanyak 384 responden. Pengambilan sejumlah sampel ini

juga mengikuti pernyataan dari (VanVoorhis & Morgan, 2007) yang menyatakan bahwa sejumlah sampel yang melebihi 300 sudah memenuhi kriteria untuk sebuah penelitian kuantitatif.

### 3.3 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual, dan Definisi Operasional

#### 3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian sebuah penelitian. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel independen adalah variabel bebas yang memengaruhi *outcome* dan disimbolkan dengan huruf (X), sedangkan variabel dependen adalah variabel terikat atau *outcome* yang disimbolkan dengan huruf (Y). Dalam penelitian ini, yang berperan sebagai variabel independen adalah *job autonomy* (X1) dan *career growth* (X2). Sedangkan yang berperan sebagai variabel dependen adalah *job hopping intention* (Y).

#### 3.3.2 Definisi Konseptual dan Operasional

##### 1) *Job Hopping Intention*

###### a) Definisi Konseptual

*Job hopping intention* adalah niat individu untuk sering mengubah pekerjaan dalam waktu singkat (Yuen, 2016).

###### b) Definisi Operasional

*Job hopping intention* merupakan kecenderungan atau niat karyawan Gen Z untuk berpindah pekerjaan secara sukarela dalam waktu kurang dari 2 tahun.

##### 2) *Job Autonomy*

###### a) Definisi Konseptual

*Job autonomy* merupakan tingkat kontrol atau kebijaksanaan yang dapat dilakukan oleh karyawan sehubungan dengan metode kerja, jadwal kerja, dan kriteria kerja (Breugh, 1985).

###### b) Definisi Operasional

*Job autonomy* adalah seberapa besar kontrol yang dimiliki karyawan Gen Z terhadap pekerjaannya.

### 3) *Career Growth*

#### a) Definisi Konseptual

*Career growth* adalah pertumbuhan karier organisasi, atau tingkat yang menunjukkan karyawan mengalami pertumbuhan karier dalam organisasi mereka saat ini (Q. D. Weng, 2018).

#### b) Definisi Operasional

*Career growth* adalah persepsi karyawan Gen Z terhadap sejauh mana perusahaan tempat mereka bekerja menyediakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan karier.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket dengan memberikan seperangkat pertanyaan dan pernyataan untuk kemudian dijawab oleh anggota yang dijadikan sampel (Creswell, 2012). Kuesioner dalam penelitian ini disebar secara *online* melalui *google form*. Kuesioner ini terbagi menjadi dua bagian, yaitu identitas responden serta alat ukur *Job Autonomy*, *Career Growth*, dan *Job Hopping Intention*.

### 3.5 Instrumen Penelitian

#### 3.5.1 Instrumen Penelitian *Job Hopping Intention*

##### 1) Spesifikasi Instrumen

Instrumen yang digunakan untuk mengukur *job hopping intention* adalah *Job Hopping Intention Scale (JHI)* Yuen (2016) yang diadaptasi dan diuji reliabilitas maupun validitasnya oleh Suryatri dan Abadi (2018). Jumlah keseluruhan item dalam skala ini berjumlah empat item. Semua item pada skala ini merupakan item *favorable*.

##### 2) Pengisian Kuesioner

Responden dalam pengukuran instrumen *job hopping intention* akan mengisi kuesioner dengan memilih salah satu dari lima pilihan alternatif jawaban. Terdapat lima alternatif jawaban, antara lain: “Sangat Tidak Menggambarkan Diri Saya” (STMDS), “Tidak Menggambarkan Diri Saya” (TMDS), “Agak Menggambarkan Diri Saya” (AMDS), “Menggambarkan Diri Saya” (MDS), dan “Sangat Menggambarkan Diri Saya” (SMDS).

3) *Blueprint Instrumen Job Hopping Intention***Tabel 3. 1 Kisi-Kisi Instrumen *Job Hopping Intention***

Aspek	Nomor Item		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Job Hopping Intention</i>	1,2,3,4	-	4
<b>Total</b>			4

## 4) Penyekoran

**Tabel 3. 2 Penyekoran *Job Hopping Intention* (JHI)**

ITEM	NILAI ITEM				
	STMDS	TMDS	AMDS	MDS	SMDS
<i>Favorable</i>	1	2	3	4	5

## 5) Kategorisasi Skor

Kategorisasi skor ini akan memberikan gambaran dan menjadi sumber informasi tentang keadaan subjek pada aspek yang diteliti (Azwar, 2012).

**Tabel 3. 3 Kategorisasi *Job Hopping Intention* (JHI)**

Kategorisasi Skor	Rumus
Rendah	$X < M - 1SD$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Tinggi	$X \geq M + 1SD$

## 6) Interpretasi Kategori Skor

Skor yang telah diperoleh kemudian dikategorikan kedalam tiga kategori sebagai berikut:

## a) Kategori Rendah

Responden memiliki kecenderungan *job hopping intention* yang rendah. Mereka jarang mencari pekerjaan baru yang lebih ideal, memiliki keinginan yang rendah untuk meninggalkan pekerjaan saat ini, cenderung puas dengan aspek-aspek di perusahaan, dan tidak memiliki rencana untuk berpindah pekerjaan dalam waktu dekat.

## b) Kategori Sedang

Responden memiliki kecenderungan *job hopping intention* yang moderat. Mereka sesekali mempertimbangkan atau mencari peluang pekerjaan baru, tidak sepenuhnya puas terhadap aspek-

aspek di perusahaan saat ini, dan memiliki pemikiran tentang perpindahan kerja namun belum memiliki rencana konkret.

c) Kategori Tinggi

Responden memiliki kecenderungan *job hopping intention* yang tinggi. Mereka aktif mencari pekerjaan baru yang lebih ideal, memiliki keinginan kuat untuk meninggalkan pekerjaan saat ini, merasa tidak puas dengan banyak aspek di perusahaan, dan memiliki rencana konkret untuk berpindah pekerjaan dalam waktu dekat.

### 3.5.2 Instrumen Penelitian *Job Autonomy*

1) Spesifikasi Instrumen

Instrumen yang digunakan untuk mengukur *job autonomy* adalah *Work Autonomy Scale* Breugh (1989) yang diadaptasi dan diuji reliabilitas maupun validitasnya oleh Fauzyah (2019). Instrumen pertumbuhan karier ini terdiri dari tiga dimensi: *Work Method Autonomy*, *Work Scheduling Autonomy*, dan *Work Criteria Autonomy*. Instrumen ini terdiri dari sembilan item *favorable*.

2) Pengisian Kuesioner

Responden dalam pengukuran instrumen *job autonomy* akan mengisi kuesioner dengan memilih salah satu dari empat pilihan alternatif jawaban. Pilihan jawaban terdiri dari “Sangat Tidak Setuju” (STS), “Tidak Setuju” (TS), “Setuju” (TS), dan “Sangat Setuju” (SS).

3) *Blueprint* Instrumen *Job Autonomy*

**Tabel 3. 4 Kisi-Kisi Instrumen *Job Autonomy***

Aspek	Nomor Item		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Work Method Autonomy</i>	1,2,3	-	3
<i>Work Scheduling Autonomy</i>	4,5,6	-	3
<i>Work Criteria Autonomy</i>	7,8,9	-	3
<b>Total</b>			9

## 4) Penyekoran

**Tabel 3. 5 Penyekoran *Job Autonomy Scale***

ITEM	NILAI ITEM			
	STS	TS	S	SS
<i>Favorable</i>	1	2	3	4

## 5) Kategorisasi Skor

Kategorisasi skor ini akan memberikan gambaran dan menjadi sumber informasi tentang keadaan subjek pada aspek yang diteliti (Azwar, 2012).

**Tabel 3. 6 Kategorisasi *Job Autonomy***

Kategorisasi Skor	Rumus
Rendah	$X < M - 1SD$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Tinggi	$X \geq M + 1SD$

## 6) Interpretasi Kategori Skor

Skor yang telah diperoleh kemudian dikategorikan kedalam tiga kategori sebagai berikut:

## a) Kategori Rendah

Responden memiliki otonomi kerja terbatas. Mereka jarang menentukan metode kerja sendiri, memiliki sedikit kendali atas penjadwalan dan urutan pekerjaan, serta kemampuan yang sangat terbatas untuk menyesuaikan metode evaluasi atau tujuan pekerjaan.

## b) Kategori Sedang

Responden memiliki otonomi kerja moderat. Mereka terkadang dapat menentukan metode kerja, memiliki cukup kendali atas penjadwalan dan waktu pelaksanaan tugas, serta beberapa kemampuan untuk menyesuaikan metode evaluasi dan tujuan pekerjaan.

## c) Kategori Tinggi

Responden memiliki otonomi kerja tinggi. Mereka sering menentukan metode kerja sendiri, memiliki kendali penuh atas penjadwalan dan urutan pekerjaan, serta kemampuan signifikan

untuk menyesuaikan metode evaluasi dan mengubah tujuan pekerjaan.

### 3.5.3 Instrumen Penelitian *Career Growth*

#### 1) Spesifikasi Instrumen

Instrumen yang digunakan untuk mengukur *career growth* adalah *Career Growth Scale* (Q. D. Weng, 2018) yang diadaptasi oleh Komala (2023) dengan nilai reliabilitas sebesar 0.914 yang dikatakan reliabel karena  $>0.7$  (Siyoto & Sodik, 2015). Instrumen *career growth* ini terdiri dari empat dimensi: *Career Goal Progress*, *Professional Ability Development*, *Promotion Speed*, dan *Remuneration Growth*. Instrumen ini terdiri dari lima belas item *favorable*.

#### 2) Pengisian Kuesioner

Responden dalam pengukuran instrumen *career growth* akan mengisi kuesioner dengan memilih salah satu dari lima pilihan alternatif jawaban. Pilihan jawaban terdiri dari “Sangat Setuju” (SS), “Setuju” (S), “Tidak Setuju” (TS), “Netral” (N) dan “Sangat Tidak Setuju” (STS).

#### 3) *Blueprint* Instrumen *Career Growth*

**Tabel 3. 7 Kisi-Kisi Instrumen *Career Growth***

Aspek	Nomor Item		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Career Growth Progress</i>	1,2,3,4	-	4
<i>Professional Ability Development</i>	5,6,7,8	-	4
<i>Promotion Speed</i>	9,10,11,12	-	4
<i>Remuneration Growth</i>	13,14,15	-	3
<b>Total</b>			15

#### 4) Penyebaran

**Tabel 3. 8 Penyebaran *Career Growth Scale***

ITEM	NILAI ITEM				
	STS	TS	N	S	SS
<i>Favorable</i>	1	2	3	4	5

#### 5) Kategorisasi Skor

Kategorisasi skor ini akan memberikan gambaran dan menjadi sumber informasi tentang keadaan subjek pada aspek yang diteliti (Azwar, 2012).

Tabel 3. 9 Kategorisasi *Career Growth*

Kategorisasi Skor	Rumus
Rendah	$X < M - 1SD$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Tinggi	$X \geq M + 1SD$

## 6) Interpretasi Kategori Skor

Skor yang telah diperoleh kemudian dikategorikan kedalam tiga kategori sebagai berikut:

## a) Kategori Tinggi

Responden dengan kategori tinggi merupakan individu yang memiliki pertumbuhan karier yang cepat. Mereka dapat memperoleh keterampilan dan pengetahuan baru, mendapatkan kemungkinan yang cukup besar untuk dipromosikan dan juga peningkatan kompensasi yang cepat.

## b) Kategori Sedang

Responden dengan kategori sedang merupakan individu yang memiliki pertumbuhan karier yang moderat. Mereka kadang-kadang memperoleh keterampilan dan pengetahuan baru, memiliki kesempatan yang cukup untuk dipromosikan dan juga peningkatan kompensasi yang stabil.

## c) Kategori Rendah

Responden dengan kategori rendah merupakan individu yang memiliki pertumbuhan karier yang lambat. Mereka tidak mendapatkan keterampilan dan pengetahuan baru, sulit untuk dipromosikan dan juga peningkatan kompensasi yang lambat.

### 3.6 Analisis Validitas dan Reliabilitas

#### 3.6.1 Analisis Validitas

Analisis validitas item dilakukan dengan melihat daya diskriminasi item, yaitu sejauh mana item mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur. Daya diskriminasi item diukur melalui nilai *corrected item-total correlation*, dengan batas minimal 0.30 sebagaimana direkomendasikan oleh Azwar (2015).

1) Item *Job Hopping Intention*



**Tabel 3. 10 Hasil Analisis *Item Job Hopping Intention***

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	10.47	9.261	.648	.789
Y2	11.06	8.333	.708	.760
Y3	10.52	10.145	.572	.820
Y4	10.96	8.154	.708	.761

Berdasarkan hasil dari analisa, seluruh item dari instrumen yang telah diuji coba layak dijadikan item final sejumlah 4 item dengan nilai *corrected item total correlation* pada rentang 0.572-0.708.

2) *Item Job Autonomy*

**Tabel 3. 11 Hasil Analisis *Job Autonomy***

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	21.36	25.210	.670	.881
X1_2	21.43	23.935	.766	.873
X1_3	21.45	24.523	.715	.878
X1_4	21.74	24.186	.624	.886
X1_5	21.51	24.383	.711	.878
X1_6	21.63	24.481	.693	.879
X1_7	21.75	25.531	.601	.886
X1_8	22.01	25.638	.546	.891
X1_9	21.71	25.327	.578	.888

Berdasarkan hasil dari analisa, seluruh item dari instrumen yang telah diuji coba layak dijadikan item final sejumlah 9 item dengan nilai *corrected item total correlation* pada rentang 0.546-0.766

3) *Item Career Growth*

**Tabel 3. 12 Hasil Analisis *Item Career Growth***

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

X2_1	40.56	127.410	.708	.921
X2_2	40.55	128.550	.573	.925
X2_3	40.39	125.556	.754	.919
X2_4	40.34	126.446	.744	.920
X2_5	39.98	127.755	.693	.921
X2_6	39.85	129.979	.645	.923
X2_7	39.89	132.647	.502	.927
X2_8	39.79	131.187	.602	.924
X2_9	41.32	129.100	.653	.923
X2_10	41.37	127.477	.694	.921
X2_11	40.66	128.500	.663	.922
X2_12	41.16	130.095	.618	.924
X2_13	41.36	128.464	.668	.922
X2_14	41.33	128.611	.667	.922
X2_15	41.40	131.343	.603	.924

Berdasarkan hasil dari analisa, seluruh item dari instrumen yang telah diuji coba layak dijadikan item final sejumlah 15 item dengan nilai *corrected item total correlation* pada rentang 0.502-0.754

### 3.6.2 Analisis Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas *Alpha Cronbach* yang dilakukan, diketahui koefisien reliabilitas instrumen *Job Hopping Intention Scale* sebesar 0.829, *Work Autonomy Scale* sebesar 0.894, dan *Career Growth Scale* sebesar 0.927. Dengan besaran koefisien tersebut, alat ukur *Job Hopping Intention Scale*, *Work Autonomy Scale*, dan *Career Growth Scale* tergolong ke dalam instrumen dengan kategori reliabilitas sangat tinggi (Guilford, 1956).

**Tabel 3. 13 Hasil Uji Reliabilitas *Job Hopping Intention Scale***

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.829	4

**Tabel 3. 14 Hasil Uji Reliabilitas *Work Autonomy Scale***

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.894	9

**Tabel 3. 15 Hasil Uji Reliabilitas *Career Growth Scale***

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.927	15

### 3.7 Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel *job autonomy* (X1) terhadap variabel *job hopping intention* (Y) dan pengaruh variabel *career growth* (X2) terhadap variabel *job hopping intention* (Y). Selain itu, dilakukan analisis regresi linear berganda untuk melihat pengaruh *job autonomy* (X1) dan *career growth* (X2) terhadap *job hopping intention* (Y) karyawan generasi Z di Jabodetabek secara bersamaan.

Proses analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan dengan bantuan software SPSS versi 26.

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi, perlu dilakukan uji asumsi klasik sebagai prasyarat dalam melakukan analisis regresi. Dalam penelitian ini dilakukan tiga uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

#### 3.8.1 Uji Normalitas

**Tabel 3. 16 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		438
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.39888371
Most Extreme Differences	Absolute	.026
	Positive	.026
	Negative	-.024
Test Statistic		.026
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 3.16, diperoleh bahwa uji normalitas untuk ketiga variabel sebesar (Asymp. Sig.) 0.200. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal karena ketiga variabel memiliki nilai signifikansi  $>0.05$ .

### 3.8.2 Uji Multikolinearitas

**Tabel 3. 17 Hasil Uji Multikolinearitas**

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Job Autonomy	.642	1.558
	Career Growth	.642	1.558

Berdasarkan tabel 3.17, diketahui bahwa nilai *tolerance* yang diperoleh yaitu sebesar 0.642. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas karena nilai *tolerance*  $>0.10$ . Sedangkan nilai VIF adalah 1.558 yang berarti tidak terjadi indikasi multikolinearitas karena nilai VIF  $<10$ .

### 3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sihabudin dkk., (2021), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi adanya ketidaksamaan varian residual dalam model regresi. Adanya heteroskedastisitas berdampak negatif pada model regresi linier sederhana, yaitu mengurangi efisiensi dan akurasi. Salah satu cara untuk menguji heteroskedastisitas adalah dengan metode Spearman.

**Tabel 3. 18 Hasil Uji Spearman's rho**

		Correlations		
		Job Autonomy	Career Growth	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1.000	.599**	-.019
	Job Autonomy		.000	.699
	N	438	438	438
	Correlation Coefficient	.599**	1.000	-.016
	Career Growth	.000		.734
	N	438	438	438

	N	438	438	438
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.019	-.016	1.000
	Sig. (2-tailed)	.699	.734	.
	N	438	438	438

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

Hasil data diperoleh dari melihat data output pada *correlations*. Disimpulkan bahwa hasil dari variabel independen menunjukkan nilai Sig. (2-tailed), yaitu 0.669 dan 0.734 ( $>0,05$ ) yang diartikan tidak terjadi heteroskedastisitas.