

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian secara umum dapat dibedakan menjadi dua jenis utama, yaitu eksperimen dan non-eksperimen. Penelitian eksperimen dilakukan dengan memanipulasi variabel independen untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel dependen, sedangkan penelitian non-eksperimen dilakukan ketika peneliti tidak memungkinkan untuk mengontrol atau memanipulasi variabel bebas (Kerlinger, 2014).

Penelitian ini merupakan penelitian non-eksperimen karena peneliti tidak memanipulasi variabel *grit* dan kepuasan kerja, melainkan mengamati dan menganalisis pengaruh keduanya terhadap tingkat *job hopping* pada Generasi Z di Kota Banjarbaru secara objektif dan terukur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang bersifat terstruktur dan sistematis. Data penelitian dikumpulkan menggunakan instrumen yang telah dirancang secara sistematis, kemudian dianalisis melalui teknik statistik untuk menghasilkan temuan yang objektif dan terukur (Sugiyono, 2022).

Pendekatan penelitian merupakan cara pandang atau strategi dasar yang digunakan peneliti dalam memahami, mengkaji, dan menjelaskan suatu fenomena penelitian (Salma, 2023). Pemilihan pendekatan kuantitatif dikarenakan penelitian ini bertujuan untuk mengukur hubungan kausal yaitu hubungan yang menunjukkan adanya pengaruh langsung antara variabel independen (X) dan variabel dependen

(Y). Oleh karena itu, diperlukan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik guna melihat hubungan dan besarnya pengaruh antarvariabel (Sugiyono, 2022).

Penelitian ini melibatkan variabel *grit* (X1) dan kepuasan kerja (X2) yang diasumsikan memiliki kontribusi terhadap perubahan atau variasi pada variabel *job hopping* (Y). Variabel *grit*, kepuasan kerja, dan *job hopping* merupakan konstruk psikologis yang dapat diukur menggunakan instrumen skala yang telah disusun berdasarkan indikator-indikator tertentu. Pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti mengukur tingkat masing-masing variabel pada responden Generasi Z secara sistematis, kemudian mengolah data tersebut dengan teknik analisis statistik untuk memperoleh hasil yang akurat (Yuliara, 2016).

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat atau wilayah geografis di mana penelitian dilaksanakan dan data penelitian dikumpulkan (Dartiningsih, 2016). Penelitian ini dilaksanakan di Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan. Pemilihan lokasi didasarkan pada temuan penelitian terdahulu yang mengidentifikasi adanya fenomena *job hopping* pada Generasi Z di wilayah ini (Safridha, 2025), sehingga penting untuk dikaji lebih lanjut dengan mengaitkannya pada faktor psikologis seperti *grit* dan kepuasan kerja.

Pertimbangan lain dalam pemilihan lokasi penelitian adalah kemudahan akses dan efisiensi pengumpulan data. Keterjangkauan lokasi memungkinkan peneliti untuk menjangkau responden secara optimal, sehingga proses pengambilan data dapat dilakukan secara efektif. Dengan demikian, pemilihan Kota Banjarbaru

sebagai lokasi penelitian diharapkan mampu menghasilkan data yang valid dan sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dapat diartikan sebagai keseluruhan elemen yang dijadikan sasaran pengamatan dalam suatu penelitian, yang memiliki karakteristik atau sifat sesuai dengan fokus kajian (Amin dkk., 2023). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Generasi Z di Kota Banjarbaru yang berjumlah ± 95.887 Jiwa (Statistik, 2020). Adapun sampel merupakan bagian tertentu dari populasi yang diambil dengan tujuan untuk merepresentasikan keseluruhan karakteristik populasi tersebut, sehingga dapat dijadikan sebagai subjek dalam pelaksanaan penelitian (Arikunto, 1998).

Penentuan sampel penelitian memerlukan penggunaan teknik *sampling*. Teknik *sampling* dapat diartikan sebagai proses pengambilan sebagian anggota dari suatu populasi untuk dijadikan sampel (Kerlinger, 2014). Pada dasarnya, teknik *sampling* dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *nonprobability sampling*, dimana tidak semua anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2022). Metode yang digunakan dalam pemilihan sampel adalah *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu yang ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2022). Kriteria sampel pada penelitian ini yaitu:

1. Usia 14-29 tahun
2. Bekerja di Kota Banjarbaru

3. Bukan Pegawai Negeri Sipil (PNS)
4. Pernah melakukan perpindahan kerja atas kemauan sendiri dengan durasi kurang dari 1 tahun
5. Bersedia menjadi responden

Teknik *nonprobability sampling* dipilih karena keterbatasan peneliti dalam menjangkau seluruh populasi Generasi Z di Kota Banjarbaru secara acak serta tidak tersedianya data populasi yang lengkap mengenai Generasi Z yang telah bekerja. Oleh karena itu, metode *purposive sampling* dianggap paling sesuai karena memungkinkan peneliti untuk menentukan sampel berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu yang relevan dengan variabel penelitian, seperti usia, domisili, dan pengalaman kerja.

Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *power analysis* yang dikembangkan oleh Cohen (1988) dalam bukunya *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Cohen (1988) menjelaskan bahwa terdapat empat parameter utama dalam analisis kekuatan statistik, yaitu ukuran efek (*effect size*), tingkat signifikansi (α), kekuatan statistik (*power* atau $1-\beta$), dan ukuran sampel (N), apabila tiga parameter pertama telah ditetapkan, ukuran sampel minimum dapat dihitung secara matematis.

Perhitungan dilakukan dengan bantuan aplikasi G*Power versi 3.1 yang dikembangkan oleh Faul, Erdfelder, Lang, dan Buchner (2007). G*Power merupakan perangkat lunak *power analysis* yang dirancang sebagai aplikasi mandiri (*standalone application*) yang dapat digunakan untuk menentukan besaran sampel minimum yang dibutuhkan dalam penelitian. Aplikasi ini mendukung lima

jenis analisis kekuatan statistik, salah satunya adalah analisis *a priori* di mana ukuran sampel N dihitung sebagai fungsi dari tingkat *power* yang diinginkan ($1-\beta$), tingkat signifikansi α , dan *effect size* populasi yang ingin dideteksi (Faul et al., 2007). Dalam penelitian ini, jenis uji yang digunakan adalah uji F untuk regresi linear berganda (*Linear Multiple Regression: Fixed Model, R² Deviation from Zero*), karena penelitian ini menguji pengaruh dua variabel independen terhadap satu variabel dependen.

Parameter yang ditetapkan dalam perhitungan meliputi *effect size* $f^2 = 0,15$ (kategori menengah), tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ sebagai standar konvensional dalam penelitian ilmu sosial, *power* statistik ($1-\beta$) = 0,95, serta dua variabel prediktor (*grit* dan kepuasan kerja) (Cohen, 1988). Berdasarkan parameter tersebut, hasil perhitungan G*Power menghasilkan ukuran sampel minimum sebesar 107 responden. Namun, dalam pelaksanaannya digunakan 117 responden untuk mengantisipasi adanya data yang tidak memenuhi kriteria atau tidak dapat digunakan dalam proses analisis.

D. Data dan Sumber Data

Data adalah segala bentuk informasi, baik berupa angka maupun bentuk lainnya, yang bersumber dari responden maupun dokumen terkait, dan dimanfaatkan untuk menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis penelitian (Subagyo, 2004). Berdasarkan sumbernya, data dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder (Azwar, 2010).

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumber utamanya, tanpa melalui perantara. Menurut Azwar (2005), pengumpulan data primer dapat dilakukan melalui berbagai cara, di antaranya observasi, wawancara, atau penyebaran skala maupun kuesioner. Dalam penelitian ini, sumber data primer berasal dari individu yang termasuk dalam kategori Generasi Z di Kota Banjarbaru, yang telah disesuaikan dengan kriteria sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, yang hasilnya kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan metode statistik.

Pemilihan data primer sebagai sumber data didasarkan pada kebutuhan penelitian untuk memperoleh data yang langsung berasal dari responden sesuai dengan karakteristik variabel yang diteliti. Variabel *grit*, kepuasan kerja, dan *job hopping* merupakan konstruk psikologis dan perilaku kerja yang hanya dapat diketahui secara akurat melalui persepsi, pengalaman, dan penilaian individu, sehingga memerlukan data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak secara langsung dari subjek penelitian, melainkan melalui pihak lain atau sumber tidak langsung. Saifuddin Azwar menjelaskan bahwa data sekunder diperoleh melalui proses pengumpulan informasi yang tidak dilakukan langsung oleh peneliti terhadap subjek, melainkan melalui perantara atau pihak kedua (Azwar, 2005). Pemilihan data sekunder sebagai sumber data pendukung dalam penelitian ini dilakukan

dengan pertimbangan untuk melengkapi dan memperkuat data primer yang telah diperoleh.

Pada penelitian ini, data sekunder dikumpulkan dengan menelaah berbagai sumber literatur seperti buku, artikel ilmiah, maupun informasi dari internet yang relevan mengenai teori variabel penelitian, data demografis Generasi Z di Kalimantan Selatan dan Banjarbaru, serta karakteristik wilayah Kota Banjarbaru. Penggunaan data sekunder bertujuan memperkuat hasil penelitian dengan referensi ilmiah dan data faktual yang telah tersedia.

E. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan suatu proses yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data yang relevan dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan melalui angket, skala, wawancara, observasi, maupun dokumentasi (Subagyo, 2004). Dalam penelitian ini, data dikumpulkan menggunakan skala pengukuran yaitu alat ukur berupa simbol atau angka untuk mengukur karakteristik tertentu pada individu (Kerlinger, 2014). Dalam penelitian kuantitatif, terdapat berbagai jenis skala pengukuran seperti Likert, Guttman, Thurstone, dan diferensial semantik (Sugiyono, 2022).

Penelitian ini menggunakan skala Likert untuk mengukur sikap, persepsi, dan kecenderungan perilaku responden terhadap variabel *grit*, kepuasan kerja, dan *job hopping*. Skala Likert terdiri dari pernyataan positif dan negatif dengan rentang nilai 1–5. Pada pernyataan positif, nilai diberikan dari tertinggi ke terendah, sedangkan pada pernyataan negatif nilai diberikan secara terbalik. Penggunaan

skala ini dipilih karena mudah dipahami oleh responden dan mampu menggambarkan kondisi responden secara lebih akurat (Adinata, 2025).

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner tertutup berbentuk skala likert yang disebarluaskan melalui *google form*, kemudian disebarluaskan kepada responden secara *offline* dan *online*. Instrumen yang digunakan meliputi *Grit Scale*, *Job Satisfaction Survey (JSS)*, dan *Job Hopping Intention Scale* untuk mengukur masing-masing variabel penelitian. Penggunaan kuesioner dipilih karena mampu mengumpulkan data secara sistematis, efisien, dan memudahkan analisis statistik (Daruhadi & Sopiati, 2024).

F. Instrumen Pengumpulan Data

Penelitian kuantitatif melibatkan proses pengukuran, dimana alat yang digunakan untuk mengukur variabel disebut instrumen penelitian. Dalam bidang psikologi, instrumen tersebut digunakan untuk memperoleh data mengenai karakteristik psikologis yang diteliti (Sugiyono, 2022). Secara umum, instrumen merupakan alat yang telah memenuhi persyaratan akademis sehingga layak digunakan untuk mengukur objek atau mengumpulkan data variabel penelitian (Sappaile, 2007).

Penelitian ini menggunakan tiga instrumen penelitian, yaitu skala *grit* dengan menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Duckworth, skala kepuasan kerja dengan menggunakan *Job Satisfaction Survey (JSS)* yang dirancang oleh Spector, dan skala *job hopping* dengan menggunakan *Jop Hopping Intention Scale (JHI)* yang mengacu pada aspek yang dikemukakan oleh Yuen. Ketiga instrumen yang digunakan merupakan hasil modifikasi dari alat ukur yang telah

dikembangkan sebelumnya. Proses modifikasi dilakukan dengan mempertimbangkan kesesuaian instrumen dengan konteks penelitian, serta melibatkan penilaian ahli (*professional judgment*). Data hasil *professional judgment* tersebut disajikan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Expert Judgment

No	Nama	Profesi
1	Mubarak, M.A	Dosen Psikologi Islam
2	Miftahul Aula Sa'adah, M.Psi., Psikolog	Dosen Psikologi Islam

1. Instrumen Penelitian

a. Skala *Grit*

Skala *grit* dalam penelitian ini mengacu pada konsep *grit* dari Angela Duckworth yang terdiri dari aspek *consistency of interest* (konsistensi minat) dan *perseverance of effort* (ketekunan usaha). Skala ini diadaptasi dari instrumen yang dikembangkan oleh Sherly Rosalina Tanoto dan Gabriella Alexandra Soenyoto dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Grit* terhadap Kreativitas melalui *Emotional Intelligence* dan *Work Engagement* pada Pekerja di Industri Ekonomi Kreatif” dengan jumlah 8 aitem (Tanoto & Soenyoto, 2024), karena sesuai dengan karakteristik subjek dan konteks penelitian.

Peneliti melakukan beberapa penyesuaian pada skala, seperti mengubah beberapa kata pada sejumlah aitem agar lebih mudah dipahami oleh responden serta menambahkan 10 aitem baru yang relevan dengan konteks penelitian. Setelah dilakukan modifikasi, jumlah keseluruhan aitem dalam skala *grit* ini menjadi 18 butir yang telah disesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Aitem-aitem tersebut meliputi:

Tabel 3.2
Blueprint Skala Grit

No	Aspek	Indikator	Favourable	Unfavourable	Jumlah
1	<i>Consistency of interest</i>	Konsisten pada tujuan	13	2,9	3
		Fokus kepada tujuan	8	3, 15	3
		Mempertahankan minat	7, 14	1	3
2	<i>Perseverance of effort</i>	Mampu menyelesaikan pekerjaan	6, 17	16	3
		Berusaha keras menghadapi tantangan	4, 11	10	3
		Gigih dalam berusaha	5, 12	18	3
Jumlah					18

(Sumber: Diolah oleh peneliti)

b. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan *Job Satisfaction Survey* (JSS) berdasarkan konsep kepuasan kerja dari Paul Spector yang mencakup sembilan aspek, seperti gaji, promosi, atasan, tunjangan, penghargaan dari perusahaan, prosedur kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi. Instrumen ini mengacu pada skala yang dikembangkan oleh Dwi Jihad Nur Fatimah, Dewi Lutfianawati, dan Asri Mutiara Putri dalam penelitian berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Bidang Kerja terhadap *Psychological Well-Being* pada Anggota Polisi di Polda Lampung” dengan jumlah awal 36 aitem (Fatimah dkk., 2024), karena dinilai sesuai dengan karakteristik responden dan konteks penelitian.

Peneliti melakukan beberapa modifikasi terhadap aitem skala, yaitu dengan merevisi kata pada sejumlah aitem serta menambahkan 2 aitem baru. Setelah proses modifikasi tersebut, total aitem dalam skala ini menjadi 38 butir, yang telah disesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Aitem-aitem tersebut meliputi:

Tabel 3.3

Blueprint Skala Kepuasan Kerja

No	Aspek	Indikator	Favourable	Unfavourable	Jumlah
1	Gaji	Kepuasan akan gaji	1, 27	12	3
		Kepuasan akan kenaikan gaji	2, 25	13	3
2	Promosi	Kepuasan akan adanya peluang dipromosikan	4, 26, 38	14	3
3	Atasan	Kepuasan terhadap atasan	37	3, 9, 28	3
4	Tunjangan	Kepuasan terhadap tunjangan yang diberikan	5, 35	6, 24	3
5	Penghargaan dari perusahaan	Kepuasan akan penghargaan (tidak selalu moneter) yang diberikan untuk kinerja yang baik	23, 29	10, 36	3
6	Prosedur kerja	Kepuasan akan peraturan dan prosedur	34	7, 15, 20	3
7	Rekan kerja	Kepuasan akan rekan kerjanya	16, 32	22, 30	3
8	Pekerjaan itu sendiri	Kepuasan akan jenis pekerjaan yang dilakukan	17, 19, 33	8	3
9	Komunikasi	Kepuasan akan berkomunikasi di dalam organisasinya	21	11, 18, 31	3
Jumlah					38

(Sumber: Diolah oleh peneliti)

c. Skala *Job Hopping*

Skala *job hopping* dalam penelitian ini mengacu pada konsep *job hopping* dari Yuen yang terdiri dari aspek *attitudes toward the behavior*, *subjective norms*, dan *perceived behavioral control*. Skala ini diadaptasi dari instrumen yang dikembangkan oleh Tifania Krisma Rahardjana dan Pratista Arya Satwika dalam penelitiannya yang berjudul “Kepribadian Proaktif dan *Job Hopping Intention* pada Karyawan: Menguji Kepuasan Kerja sebagai Mediator” dengan jumlah 11 aitem (Rahardjana & Satwika, 2025), karena sesuai dengan karakteristik subjek dan konteks penelitian.

Peneliti melakukan modifikasi pada skala tersebut agar lebih sesuai dengan tujuan dan konteks penelitian, yaitu dengan mengubah beberapa kata pada aitem yang sudah ada serta menambahkan 8 aitem baru. Dengan demikian, total jumlah aitem dalam skala ini menjadi 19 butir, yang telah disesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Aitem-aitem tersebut meliputi:

Tabel 3.4
Blueprint Skala Job Hopping

No	Aspek	Indikator	No. Aitem		Jumlah
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	<i>Attitudes toward the behavior</i> (Sikap terhadap perilaku)	Keinginan berpindah pekerjaan secara sukarela	5, 6	2	3
		Keinginan berpindah ke pekerjaan yang lebih baik	7, 19	1, 11	4
2	<i>Subjective norms</i> (norma subjektif)	Pengaruh lingkungan sosial	12, 18	3	3

Lanjutan Tabel 3.4*Blueprint Skala Job Hopping*

No	Aspek	Indikator	No. Aitem		Jumlah
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
		Loyalitas rendah	13	8, 10	3
3	<i>Perceived behavioral control</i> (Kontrol perilaku yang dirasakan)	Niat berpindah pekerjaan dalam waktu yang singkat dan tidak menentu	14	9, 15	3
		Kemampuan diri mendapatkan pekerjaan baru	17	4, 16	3
Jumlah					19

(Sumber: Diolah oleh peneliti)

2. Uji Kelayakan Instrumen

Instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini diuji terlebih dahulu untuk menilai kelayakan dan kualitasnya. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan guna memastikan bahwa alat ukur yang dikembangkan benar-benar layak digunakan serta mampu menghasilkan data yang akurat dan konsisten.

a. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat ketepatan suatu alat ukur dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu skala dianggap valid bila setiap itemnya mampu mewakili variabel yang diteliti (Sinambela & Sinambela, 2021). Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan menggunakan teknik *corrected item-total correlation*. Pemilihan teknik ini didasarkan pada pertimbangan jumlah aitem dalam instrumen yang relatif terbatas.

Menurut Saifuddin Azwar, penggunaan *corrected item-total correlation* lebih disarankan pada kondisi tersebut karena mampu meminimalkan terjadinya *spurious overlap*, yaitu bias korelasi yang muncul akibat aitem dikorelasikan dengan total skor yang masih mengandung aitem itu sendiri. Dengan demikian, teknik ini dinilai lebih akurat dalam menggambarkan sejauh mana setiap aitem mampu mengukur konstruk yang sama dengan keseluruhan skala (Azwar, 2013).

Validitas aitem dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan kriteria Saifuddin Azwar, yaitu aitem dengan nilai korelasi $\geq 0,30$ dinyatakan valid, sedangkan yang bernilai $< 0,30$ dinyatakan tidak valid dan tidak digunakan dalam analisis selanjutnya (Azwar, 2013). Perhitungan validitas skala dalam penelitian ini dibantu dengan program SPSS *for Windows* versi 23.0

1) *Grit*

Hasil uji validitas variabel *grit* disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Skala Grit

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	35.83	18.971	.349	.784
Item_4	34.43	19.633	.509	.765
Item_5	34.47	19.085	.633	.754
Item_6	34.47	19.154	.554	.759
Item_7	34.70	17.321	.687	.738
Item_8	34.87	19.568	.386	.776
Item_10	35.50	17.845	.389	.784
Item_11	34.77	18.875	.513	.762
Item_17	34.47	19.637	.520	.764
Item_18	35.40	18.455	.326	.793

(Sumber: Data Output SPSS 23.0 *for Windows*)

Hasil uji validitas skala *grit* pada tabel 3.5 menunjukkan terdapat 10 aitem valid yang dapat digunakan dalam penelitian ini, sedangkan 8 aitem lainnya dinyatakan gugur karena nilai koefisien korelasinya berada di bawah 0,30. Rincian aitem valid dan gugur tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.6

Blueprint Grit saat dilakukan Tryout

No	Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Total
1	<i>Consistency of interest</i>	Konsisten pada tujuan	13	2, 9	9
		Fokus kepada tujuan	8	3, 15	
		Mempertahankan minat	7, 14	1	
2	<i>Perseverance of effort</i>	Mampu menyelesaikan pekerjaan	6, 17	16	9
		Berusaha keras menghadapi tantangan	4, 11	10	
		Gigih dalam berusaha	5, 12	18	
Total			10	8	18

(Sumber: Diolah oleh peneliti)

Berdasarkan hasil *tryout* aitem, pada tahap uji validitas pertama, terdapat tujuh aitem yang dinyatakan gugur, yaitu aitem 2, 3, 9, 12, 13, 14, serta 15. Pada tahap kedua, hanya satu aitem yang dinyatakan gugur, yakni aitem 16, sedangkan pada tahap ketiga, seluruh aitem yang diuji dinyatakan memenuhi syarat validitas. Berdasarkan rangkaian proses tersebut, dari keseluruhan 18 aitem skala *grit*, diperoleh 10 aitem yang valid dan 8 aitem yang gugur. Adapun tabulasi hasil aitem skala *grit* setelah proses *tryout* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.7*Blueprint Grit setelah dilakukan Tryout*

No	Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Total
1	<i>Consistency of interest</i>	Fokus kepada tujuan	8		3
		Mempertahankan minat	7	1	
2	<i>Perseverance of effort</i>	Mampu menyelesaikan pekerjaan	6, 17		7
		Berusaha keras menghadapi tantangan	4, 11	10	
		Gigih dalam berusaha	5	18	
Total			7	3	10

(Sumber: Diolah oleh peneliti)

Berdasarkan tabel 3.7, hasil *tryout* menunjukkan bahwa dari 18 aitem yang diuji, sebanyak 10 aitem dinyatakan valid dan 8 aitem dinyatakan gugur. Aitem yang digunakan dalam penelitian terdiri dari 7 aitem *favorable* dan 3 aitem *unfavorable*.

2) Kepuasan Kerja

Hasil uji validitas skala Kepuasan Kerja ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 3.8*Hasil Uji Validitas Skala Kepuasan Kerja*

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	77.90	245.541	.501	.919
Item_2	77.77	242.530	.591	.918
Item_3	78.37	246.240	.485	.920
Item_5	77.93	245.444	.519	.919
Item_6	78.33	250.851	.399	.921
Item_9	78.37	238.999	.610	.917
Item_10	78.53	250.051	.462	.920
Item_12	78.40	237.214	.665	.916
Item_13	78.43	237.909	.654	.916
Item_14	78.50	245.224	.567	.918
Item_15	78.60	241.903	.629	.917
Item_16	77.67	249.885	.506	.919
Item_17	78.00	252.000	.417	.920

Lanjutan Tabel 3.8*Hasil Uji Validitas Skala Kepuasan Kerja*

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_19	77.93	244.409	.585	.918
Item_21	77.37	246.033	.730	.917
Item_23	77.80	252.993	.383	.921
Item_24	78.57	243.013	.537	.919
Item_25	77.93	239.375	.743	.915
Item_26	78.13	249.292	.448	.920
Item_27	77.97	242.930	.593	.918
Item_28	78.67	248.989	.442	.920
Item_33	77.63	247.895	.558	.918
Item_36	78.50	251.224	.346	.922
Item_37	77.90	240.852	.654	.917
Item_38	78.40	239.697	.585	.918

(Sumber: Data Output SPSS 23.0 for Windows)

Berdasarkan pada tabel 3.8, hasil pengujian validitas terhadap skala kepuasan kerja menunjukkan bahwa dari keseluruhan aitem yang diuji, 25 aitem memenuhi kriteria validitas dengan nilai koefisien korelasi $\geq 0,30$, sementara 13 aitem sisanya dinyatakan gugur karena tidak memenuhi batas minimal yang ditentukan. Berikut disajikan rincian aitem yang valid maupun yang gugur:

Tabel 3.9*Blueprint Kepuasan Kerja saat dilakukan Tryout*

No	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Total
1	Gaji	Kepuasan akan gaji	1, 27	12	6
		Kepuasan akan kenaikan gaji	2, 25	13	
2	Promosi	Kepuasan akan adanya peluang dipromosikan	4, 26, 38	14	4
3	Atasan	Kepuasan terhadap atasan	37	3, 9, 28	4
4	Tunjangan	Kepuasan terhadap tunjangan yang diberikan	5, 35	6, 24	4

Lanjutan Tabel 3.9*Blueprint Kepuasan Kerja saat dilakukan Tryout*

No	Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Total
5	Penghargaan dari perusahaan	Kepuasan akan penghargaan (tidak selalu moneter) yang diberikan untuk kinerja yang baik	23, 29	10, 36	4
6	Prosedur kerja	Kepuasan akan peraturan dan prosedur	34	7, 15, 20	4
7	Rekan kerja	Kepuasan akan rekan kerjanya	16, 32	22, 30	4
8	Pekerjaan itu sendiri	Kepuasan akan jenis pekerjaan yang dilakukan	17, 19, 33	8	4
9	Komunikasi	Kepuasan akan berkomunikasi di dalam pekerjaan	21	11, 18, 31	4
Total			19	19	38

(Sumber: Diolah oleh peneliti)

Berdasarkan hasil *tryout* aitem, pada tahap pertama uji validitas terdapat 11 aitem yang dinyatakan gugur, yaitu aitem 4, 7, 8, 18, 20, 22, 29, 31, 32, 34, dan 35. Pada tahap kedua uji validitas, terdapat 1 aitem yang gugur, yaitu aitem 30, kemudian pada uji validitas tahap ketiga terdapat 1 aitem gugur, yaitu aitem 11, Selanjutnya, pada tahap keempat uji validitas seluruh aitem dinyatakan valid. Berdasarkan rangkaian proses tersebut, dari keseluruhan 38 aitem skala kepuasan kerja, diperoleh 25 aitem yang valid dan 13 aitem yang gugur. Adapun tabulasi hasil aitem skala kepuasan kerja setelah proses *tryout* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.10*Blueprint Kepuasan Kerja setelah dilakukan Tryout*

No	Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Total
1	Gaji	Kepuasan akan gaji	1, 27	12	6
		Kepuasan akan kenaikan gaji	2, 25	13	
2	Promosi	Kepuasan akan adanya peluang dipromosikan	26, 38	14	3
3	Atasan	Kepuasan terhadap atasan	37	3, 9, 28	4
4	Tunjangan	Kepuasan terhadap tunjangan yang diberikan	5	6, 24	3
5	Penghargaan dari perusahaan	Kepuasan akan penghargaan (tidak selalu moneter) yang diberikan untuk kinerja yang baik	23	10, 36	3
6	Prosedur kerja	Kepuasan akan peraturan dan prosedur		15	1
7	Rekan kerja	Kepuasan akan rekan kerjanya	16		1
8	Pekerjaan itu sendiri	Kepuasan akan jenis pekerjaan yang dilakukan	17, 19, 33		2
9	Komunikasi	Kepuasan akan berkomunikasi di dalam pekerjaan	21		1
Total			14	11	25

(Sumber: Diolah oleh peneliti)

Berdasarkan tabel 3.10, hasil *tryout* skala kepuasan kerja menunjukkan bahwa dari 38 aitem yang diuji, sebanyak 25 aitem dinyatakan valid dan 13 aitem dinyatakan gugur. Aitem yang digunakan dalam penelitian terdiri atas 14 aitem *favorable* dan 11 aitem *unfavorable*.

3) *Job Hopping*

Hasil uji validitas variabel *job hopping* disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.11*Hasil Uji Validitas Skala Job Hopping*

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	26.03	49.137	.693	.896
Item_2	26.10	47.403	.787	.889
Item_4	25.77	49.151	.595	.903
Item_8	26.30	48.355	.800	.889
Item_9	26.03	45.895	.804	.887
Item_10	25.77	50.254	.599	.902
Item_11	25.90	49.748	.647	.899
Item_15	26.30	47.459	.713	.894
Item_16	25.40	50.386	.538	.907

(Sumber: Data Output SPSS 23.0 *for Windows*)

Hasil uji validitas skala *job hopping* pada tabel 3.11 menunjukkan bahwa terdapat 9 aitem valid dengan koefisien korelasi di atas 0,30 dan 10 aitem gugur.

Rincian aitem valid dan gugur tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.12*Blueprint Job Hopping saat dilakukan Tryout*

No	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Total
1	<i>Attitudes toward the behavior</i> (Sikap terhadap perilaku)	Keinginan berpindah pekerjaan secara sukarela	5, 6	2	7
		Keinginan berpindah ke pekerjaan yang lebih baik	7, 19	1, 11	
2	<i>Subjective norms</i> (norma subjektif)	Pengaruh lingkungan sosial	12, 18	3	6
		Loyalitas rendah	13	8, 10	

Lanjutan Tabel 3.12*Blueprint Job Hopping saat dilakukan Tryout*

No	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Total
3	<i>Perceived behavioral control</i> (Kontrol perilaku yang dirasakan)	Niat berpindah pekerjaan dalam waktu yang singkat dan tidak menentu	14	9, 15	6
		Kemampuan diri mendapatkan pekerjaan baru	17	4, 16	
Total			9	10	19

(Sumber: Diolah oleh peneliti)

Berdasarkan hasil *tryout*, pada uji validitas tahap pertama, 8 aitem dinyatakan gugur yaitu aitem 3, 5, 7, 12, 13, 14, 17, dan 18. Pada tahap kedua, 2 aitem gugur yaitu aitem 6 dan 19, dan pada tahap ketiga seluruh aitem dinyatakan valid. Dari total 19 aitem skala *job hopping*, diperoleh 9 aitem valid dan 10 aitem gugur. Tabulasi aitem skala *job hopping* setelah uji coba disajikan sebagai berikut:

Tabel 3.13*Blueprint Job Hopping setelah dilakukan Tryout*

No	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Total
1	<i>Attitudes toward the behavior</i> (Sikap terhadap perilaku)	Keinginan berpindah pekerjaan secara sukarela		2	3
		Keinginan berpindah ke pekerjaan yang lebih baik		1, 11	
2	<i>Subjective norms</i> (norma subjektif)	Loyalitas rendah		8, 10	2
3	<i>Perceived behavioral control</i> (Kontrol perilaku yang dirasakan)	Niat berpindah pekerjaan dalam waktu yang singkat dan tidak menentu		9, 15	4
		Kemampuan diri mendapatkan pekerjaan baru		4, 16	
Total			0	9	9

(Sumber: Diolah oleh peneliti)

Berdasarkan tabel 3.13, hasil *tryout* menunjukkan bahwa dari 19 aitem yang diuji, sebanyak 9 aitem dinyatakan valid dan 10 aitem dinyatakan gugur. Aitem yang digunakan dalam skala penelitian ini hanya 9 aitem *unfavorable*, tidak terdapat aitem *favorable*.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan tingkat ketepatan dan konsistensi suatu alat ukur dalam menghasilkan data. Instrumen yang memiliki reliabilitas baik akan menunjukkan hasil pengukuran yang konsisten apabila digunakan berulang kali pada subjek yang sama, tanpa terjadi perubahan yang berarti. Salah satu cara untuk menguji reliabilitas adalah melalui pendekatan internal, yaitu dengan melihat tingkat konsistensi antarbutir pertanyaan dalam instrumen tersebut (Sinambela & Sinambela, 2021).

Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* yang diolah dengan bantuan program SPSS *for Windows* versi 23.0. Standar yang digunakan sebagai acuan reliabilitas instrumen adalah nilai *Cronbach's Alpha* minimal $\geq 0,70$ (Iba & Wardhana, 2023). Kriteria penilaian reliabilitas menurut Arikunto dapat diklasifikasikan sebagai berikut (Arikunto, 2002):

Tabel 3.14
Kriteria Penilaian Reliabilitas

Interval	Keterangan
0,00 – 0,20	Instrumen memiliki tingkat reliabilitas sangat rendah sehingga tidak konsisten dalam mengukur konstruk yang dimaksud sehingga tidak dapat diandalkan.
0,20 – 0,40	Instrumen belum reliabel dan kurang dapat dipercaya, sehingga perlu dilakukan perbaikan sebelum digunakan.
0,40 – 0,60	Instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang cukup, namun konsistensi pengukuran masih terbatas dan perlu ditingkatkan.

Lanjutan Tabel 3.14*Kriteria Penilaian Reliabilitas*

Interval	Keterangan
0,60 – 0,80	Instrumen tergolong reliabel, dengan item-item yang konsisten dalam mengukur konstruk yang sama.
0,80 – 1,00	Instrumen memiliki reliabilitas yang sangat baik dan mampu menghasilkan data yang konsisten serta akurat.

(Sumber: Diolah oleh peneliti)

Adapun hasil uji reliabilitas yang dilakukan untuk mengukur konsistensi internal instrumen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.15*Hasil Analisis Reliabilitas Instrumen Penelitian*

Skala	Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Grit</i>	18	0.786	Reliabel
<i>Job hopping</i>	19	0.907	Reliabel
Kepuasan kerja	38	0.922	Reliabel

(Sumber: Diolah oleh peneliti)

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan *Cronbach's Alpha* dan mengacu pada kriteria penilaian reliabilitas, skala *grit* termasuk dalam kategori reliabel dan skala *job hopping* dan kepuasan kerja termasuk dalam kategori sangat reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing skala mampu mengukur konstruk secara konsisten dan stabil, sehingga layak digunakan dalam penelitian ini.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan metode yang digunakan untuk mengolah data yang diperoleh dari responden guna menarik kesimpulan sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam studi ini, peneliti bertujuan untuk menguji pengaruh variabel *grit* (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap intensitas *job hopping* (Y). Teknik analisis yang

digunakan adalah analisis regresi linear berganda, dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS *Statistics 23.0 for Windows* untuk mengolah data secara kuantitatif dan sistematis (Sukmawati, 2025). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Univariat

Analisis deskriptif dengan pendekatan statistik hipotetik merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menggambarkan karakteristik data penelitian berdasarkan acuan karakteristik dari alat ukur yang digunakan. Tinggi atau rendahnya skor yang diperoleh subjek ditentukan berdasarkan posisi skor tersebut pada rentang nilai yang secara teoritis memungkinkan untuk diperoleh dari suatu instrumen pengukuran. Dengan demikian, penentuan kategori skor tidak didasarkan pada distribusi data empiris, melainkan pada batasan skor minimum dan maksimum yang telah ditetapkan oleh alat ukur (Widhiarso, 2010).

Penggunaan statistik hipotetik mensyaratkan bahwa instrumen yang digunakan merupakan alat ukur yang telah terstandar dan memiliki kualitas psikometrik yang baik, yaitu telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas serta digunakan dalam penelitian sebelumnya. Pendekatan ini bertujuan memberikan gambaran objektif dan konsisten mengenai tingkat variabel yang diteliti, yang selanjutnya dikategorikan menjadi tinggi, sedang, dan rendah menggunakan rumus pada tabel berikut (Azwar, 2019):

Tabel 3.16
Norma Kategorisasi

Kategorisasi	Rumus
Tinggi	$X \geq (\mu + 1\sigma)$
Sedang	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$
Rendah	$X < (\mu - 1\sigma)$

(Sumber: Diolah oleh peneliti)

2. Uji Multivariat

Analisis multivariat adalah metode statistik yang digunakan untuk meneliti hubungan antarvariabel secara bersamaan dalam penelitian yang melibatkan lebih dari dua variabel, baik variabel independen maupun dependen, sehingga membantu peneliti memahami hubungan yang lebih kompleks antarvariabel (Setiabudhi dkk., 2025). Analisis multivariat yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Uji Prasyarat

Uji prasyarat merupakan tahap pengujian asumsi pada data sebelum dilakukan analisis statistik utama untuk memastikan hasil analisis dapat digunakan dan diinterpretasikan dengan tepat (Sonjaya dkk., 2025). Pada penelitian ini, uji prasyarat yang digunakan adalah sebagai berikut:

1) Uji normalitas

Uji normalitas merupakan prosedur statistik yang bertujuan untuk menentukan apakah data dari populasi atau sampel terdistribusi secara normal. Penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* untuk menganalisis nilai residual. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (Asymp. Sig 2-tailed) lebih besar dari 0,05, sedangkan jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal (Nurhaswinda dkk., 2025).

2) Uji linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara dua variabel membentuk pola garis lurus secara signifikan, dan umumnya menjadi

syarat sebelum melakukan analisis korelasi atau regresi linier agar hubungan antara variabel bebas (X) dan terikat (Y) dapat direpresentasikan melalui model linier. Hasil uji ditentukan berdasarkan nilai signifikansi, jika lebih besar dari 0,05, hubungan dinyatakan linear, dan jika kurang dari 0,05, hubungan dinyatakan tidak linear secara signifikan (Pramessti, 2017).

3) Uji multikoleniaritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linier yang kuat atau mendekati sempurna antarvariabel independen dalam model regresi, mengingat korelasi yang tinggi antarvariabel bebas dapat membuat koefisien regresi tidak stabil dan meningkatkan kesalahan (error) dalam analisis. Oleh karena itu, pengujian ini penting dilakukan untuk memastikan kelayakan model regresi, dengan memperhatikan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) (Priyatno, 2014). Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas mengacu pada dua kriteria berikut (Duli, 2019):

a) Berdasarkan nilai *tolerance*:

- (1) Nilai *tolerance* > 0.10 artinya tidak terjadi multikolinearitas
- (2) Nilai *tolerance* < 0.10 artinya terjadi multikolinearitas

b) Berdasarkan *Variance Inflation Factor* (VIF):

- (1) Nilai VIF < 10.00 artinya tidak terjadi multikolinearitas
- (2) Nilai VIF > 10.00 artinya terjadi multikolinearitas

4) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan varians residual antar data dalam model regresi. Apabila varians residual bersifat

konstan atau sama pada setiap data, kondisi tersebut disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, apabila varians residual berbeda-beda antar data, maka model regresi mengalami heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas dan memenuhi asumsi homoskedastisitas (Gunawan, 2020). Keputusan dalam pengujian ini diambil berdasarkan nilai signifikansi, jika $< 0,05$ terjadi heteroskedastisitas, dan jika $> 0,05$ model dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

5) Uji outlier

Ghozali mendefinisikan outlier sebagai data atau kasus yang menunjukkan karakteristik khusus serta tampak menyimpang secara signifikan dari data-data lain, yang ditandai dengan munculnya nilai ekstrem pada satu variabel maupun pada gabungan beberapa variabel. Kemunculan data outlier dapat dipicu oleh beberapa faktor, di antaranya kesalahan saat memasukkan data, adanya nilai hilang (*missing value*) yang tidak terdeteksi, data yang berasal dari luar populasi penelitian, maupun data dari populasi penelitian itu sendiri yang memiliki sebaran nilai ekstrem dan tidak terdistribusi secara normal (Wardhani, 2018).

Identifikasi outlier secara univariat, dapat dilakukan dengan menetapkan batas nilai tertentu melalui konversi data ke dalam skor baku (*z-score*), yang memiliki rata-rata nol dan simpangan baku satu. Apabila jumlah sampel tergolong kecil (< 80 responden), data dianggap outlier jika nilai *z-score*-nya lebih besar dari 2,5. Adapun pada penelitian dengan sampel besar, kriteria outlier ditetapkan pada rentang nilai *z-score* 3 sampai 4. Jika skor baku tidak digunakan, penentuan outlier dapat didasarkan pada nilai yang melebihi 2,5 standar deviasi atau berkisar antara

3 hingga 4 standar deviasi, tergantung pada ukuran sampel penelitian (Wardhani, 2018).

b. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda adalah jenis regresi linier yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas secara bersamaan dalam analisisnya. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui sejauh mana sejumlah faktor secara simultan mampu menjelaskan perubahan pada variabel yang diteliti. Selain menunjukkan ada tidaknya hubungan yang signifikan, metode ini juga memberikan gambaran mengenai besarnya kontribusi tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat (Sarwono, 2009). Pengujian regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS *for Windows* versi 23.0.

c. Uji T (Uji Parsial)

Uji t (t-test) merupakan teknik analisis statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, serta untuk melihat signifikansi pengaruh tersebut (Putri dkk., 2023). Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut:

a) Berdasarkan nilai T_{hitung} dan T_{tabel} :

- 1) Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka hipotesis diterima artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- 2) Jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka hipotesis ditolak artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b) Berdasarkan nilai signifikansi:

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

d. Uji F (Uji Simultan)

Uji F merupakan teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sekaligus untuk menilai kelayakan model regresi yang digunakan (Mardiatmoko, 2020). Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut:

a) Berdasarkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} :

- 1) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis diterima dan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis ditolak dan variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b) Berdasarkan nilai signifikansi:

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

e. Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain, R^2 menjelaskan seberapa besar perubahan pada variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X dalam suatu model regresi. Nilai R^2 berada antara 0 sampai 1. Jika nilai R^2 semakin mendekati 1, artinya variabel bebas semakin besar perannya dalam menjelaskan variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai R^2 mendekati 0, berarti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sangat kecil, dan masih banyak faktor lain di luar model yang memengaruhi variabel tersebut (Ritonga, 2022).

f. Sumbangan Efektif

Sumbangan Efektif (SE) merupakan yang menunjukkan besarnya kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam analisis regresi, di mana semakin besar nilainya, semakin besar pula kontribusi variabel tersebut (Hikmah dkk., 2022). Perhitungan SE dilakukan dengan mengalikan nilai *zero order* (yang menunjukkan hubungan antarvariabel) dengan koefisien beta (yang menunjukkan besarnya pengaruh), kemudian dikalikan (100%) untuk memperoleh hasil dalam bentuk persentase (Dewanti & Haryono, 2021).

H. Tahap Penelitian

1. Tahapan Pendahuluan

Tahap pendahuluan dalam penelitian ini diawali dari ketertarikan peneliti terhadap fenomena *job hopping* yang terjadi di lingkungan sekitar. Peneliti melihat beberapa teman dan rekan kerjanya melakukan perpindahan kerja dalam waktu yang relatif singkat. Berdasarkan studi pendahuluan, perpindahan kerja tersebut banyak dipengaruhi oleh ketidakpuasan terhadap pekerjaan maupun lingkungan kerja yang dirasakan. Selain itu, peneliti juga menelaah berbagai penelitian terkait *job hopping* dan menemukan bahwa fenomena tersebut sedang menjadi tren, khususnya pada generasi muda.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti mulai menentukan fokus penelitian. Setelah memperoleh gambaran mengenai topik penelitian, peneliti melakukan konsultasi judul dengan dosen pembimbing. Setelah judul penelitian disetujui, peneliti mulai menyusun proposal penelitian. Selama proses tersebut, peneliti juga melakukan bimbingan secara bertahap guna memperoleh arahan dan perbaikan dalam penyusunan penelitian.

2. Tahapan Persiapan

Tahap persiapan penelitian diawali dengan penyusunan instrumen penelitian yang akan digunakan dalam pengambilan data. Peneliti menghubungi beberapa penulis jurnal untuk meminta izin melakukan modifikasi skala agar sesuai dengan karakteristik responden penelitian. Setelah memperoleh izin, peneliti mulai memodifikasi instrumen penelitian dan mengajukannya kepada dosen yang sudah

dihubungi dan bersedia menjadi *expert judgment*. Selanjutnya, peneliti melakukan revisi instrumen sesuai dengan saran dan arahan yang diberikan oleh dosen *expert judgment*.

Instrumen penelitian yang telah direvisi kemudian dimasukkan ke dalam *google form* untuk pelaksanaan *try out*. Peneliti juga mengurus surat izin penelitian dari fakultas yang kemudian diteruskan ke Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kota Banjarbaru sebagai izin pelaksanaan penelitian. Selama proses persiapan penelitian berlangsung, peneliti secara rutin melakukan bimbingan dengan dosen pembimbing guna memperoleh arahan terkait proses penelitian.

3. Tahap Pelaksanaan

Tahap pelaksanaan penelitian diawali dengan melakukan *try out* instrumen penelitian kepada 30 orang yang sesuai dengan kriteria penelitian. Selanjutnya, dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap data hasil *try out* guna mengetahui kelayakan aitem pada skala penelitian. Peneliti kemudian memilah dan menghapus aitem yang tidak valid, sehingga diperoleh instrumen penelitian yang valid dan reliabel. Instrumen yang telah memenuhi kriteria tersebut selanjutnya disusun ke dalam *Google Form* yang dilengkapi dengan *informed consent* sebagai bentuk persetujuan responden sebelum mengisi skala penelitian.

Pengumpulan data dilakukan baik secara *online* maupun *offline* kepada responden yang sesuai dengan kriteria penelitian yang telah ditetapkan. Kerahasiaan data responden tetap dijaga dengan tidak mencantumkan identitas

pribadi responden pada hasil penelitian, serta memastikan bahwa data yang diperoleh hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

4. Tahap Analisis dan Penyusunan Laporan

Tahap analisis dan penyusunan laporan dilakukan setelah proses pengumpulan data selesai. Peneliti melakukan analisis data menggunakan aplikasi *SPSS Statistic 23.0* yang diawali dengan uji univariat berupa analisis deskriptif pada setiap variabel penelitian. Tahap berikutnya, peneliti melaksanakan analisis multivariat yang mencakup uji prasyarat, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, hingga perhitungan sumbangan efektif, dengan tujuan untuk mengetahui kontribusi dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil analisis data kemudian diinterpretasikan dan dijabarkan ke dalam bentuk naskah skripsi. Peneliti menyusun hasil penelitian secara sistematis sesuai dengan pedoman penulisan skripsi serta melakukan bimbingan dengan dosen pembimbing guna memperoleh arahan dan perbaikan dalam penyusunan laporan penelitian.