

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang didasarkan pada proses pengukuran variabel yang menghasilkan skor dalam bentuk numerik, kemudian diinterpretasikan menggunakan analisis statistik (Gravetter & Forzano, 2018). Pendekatan kuantitatif dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin mengukur hubungan antara dua variabel, yaitu *organizational commitment* dan *occupational self-efficacy*, melalui pengumpulan data numerik dari responden. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik untuk melihat pola hubungan dan pengaruh antara kedua variabel.

#### 3.2 Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua variabel utama, yaitu *organizational commitment* sebagai variabel dependen (*dependent variable/DV*) yang terdiri dari *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*, dan *occupational self-efficacy* sebagai variabel independen (*independent variable/IV*). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh *occupational self-efficacy* terhadap *organizational commitment* pada karyawan Generasi Z yang bekerja di sektor *food and beverage* (F&B).

##### 3.2.1 Definisi Operasional *Organizational Commitment*

Definisi operasional *organizational commitment* dalam penelitian ini merupakan skor dari *Organizational Commitment Scale* (OCS) yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer (1990). OCS mengukur tiga komponen *organizational commitment*, yaitu *affective commitment* (komitmen emosional terhadap organisasi), *continuance commitment* (komitmen karena pertimbangan biaya atau konsekuensi jika meninggalkan organisasi), dan *normative commitment* (komitmen berdasarkan rasa kewajiban moral). Ketiga dimensi dari *organizational commitment* dipandang sebagai tiga komponen yang terpisah, sehingga masing-masing dimensi mempunyai skala pengukuran terpisah yaitu, *Affective Commitment*

*Scale* (ACS), *Continuance Commitment Scale* (CCS), dan *Normative Commitment Scale* (NCS). Tingkat *organizational commitment* terlihat dari tiga skor dari masing-masing skala. Semakin tinggi skor total yang diperoleh dari *Affective Commitment Scale* (ACS), *Continuance Commitment Scale* (CCS) dan *Normative Commitment Scale* (NCS), semakin tinggi tingkat *organizational commitment* di kalangan karyawan Gen Z yang bekerja di sektor F&B. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh dari masing-masing skala, semakin rendah pula tingkat *organizational commitment* yang dimiliki.

### **3.2.2 Definisi Operasional *Occupational Self-efficacy***

Definisi operasional *occupational self-efficacy* dalam penelitian ini adalah total nilai yang diperoleh dari *Occupational Self-Efficacy Scale* (OSS) yang dikembangkan oleh Rigotti et al. (2008). Skala ini mengukur *occupational self-efficacy* dengan pendekatan yang bersifat unidimensional, sesuai dengan kerangka teoritis yang dikemukakan oleh Rigotti et al. (2008). Jika didapati skor yang tinggi dari skala ini, maka tinggi pula tingkat *occupational self-efficacy* pada karyawan Gen Z di sektor F&B. Sebaliknya, skor yang rendah menunjukkan tingkat *occupational self-efficacy* yang rendah pada responden.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

Penelitian ini memiliki populasi berupa karyawan Generasi Z yang aktif bekerja di sektor *food and beverage* (F&B). Berdasarkan Badan Pusat Statistik jumlah penduduk yang bekerja di sektor penyediaan akomodasi dan makan minum berjumlah 9.180.340 orang (Badan Pusat Statistik, 2024b). Menurut data ketenagakerjaan pada Februari 2021, jumlah angkatan kerja muda berusia 15–24 tahun yang bekerja pada lapangan usaha penyediaan akomodasi dan makan minum mencapai 1.590.078 (Zulfiyandi et al., 2021). Berdasarkan perhitungan jumlah sampel penelitian yang mengacu pada Tabel Isaac dan Michael sebagaimana dikutip dalam Sugiyono (2019), jumlah sampel minimum yang diperlukan untuk penelitian ini adalah 386 responden dengan taraf kesalahan sebesar 5%. Jumlah ini dipertimbangkan untuk memastikan representasi yang cukup dari populasi, terutama jika populasi pekerja dalam sektor F&B di Indonesia melebihi 1 juta

orang. Sesuai dengan definisi, sampel adalah sekelompok individu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi dalam sebuah studi penelitian (Gravetter & Forzano, 2018).

Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling*, di mana populasi tidak sepenuhnya diketahui, probabilitas individu tidak dapat dihitung, dan metode sampling didasarkan pada faktor-faktor seperti kemudahan akses atau logika praktis, dengan upaya menjaga representasi serta menghindari bias (Gravetter & Forzano, 2018). Jenis *non-probability sampling* yang diterapkan adalah *convenience sampling*, yaitu pemilihan responden berdasarkan ketersediaan dan kesediaan mereka untuk berpartisipasi. Dengan pendekatan ini, peneliti menggunakan individu-individu yang mudah dijangkau sebagai sampel. Kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi

- Karyawan Generasi Z (1997 – 2007)
- Berstatus aktif bekerja dalam sektor layanan F&B

### **3.4 Instrumen Penelitian**

Dua variabel pada penelitian ini diukur menggunakan dua instrument yaitu *Organizational Commitment Scale* (OCS) dan *Occupational Self-Efficacy Scale* (OSS).

#### **3.4.1 Deskripsi Instrumen *Organizational Commitment***

Untuk mengukur *organizational commitment*, penelitian ini menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer (1990), yaitu *Organizational Commitment Scale* (OCS). OCS terdiri dari tiga skala terpisah yang dapat mengukur *organizational commitment* secara keseluruhan, yaitu *Affective Commitment Scale* (ACS), *Continuance Commitment Scale* (CCS), dan *Normative Commitment Scale* (NCS). Setiap skala terdiri dari delapan aitem, sehingga totalnya mencapai 24 aitem dengan rentang skor Likert *7-point disagree-agree scale*. Secara keseluruhan terdapat 15 aitem *favourable* dan 9 aitem *unfavourable*. Menurut Allen dan Meyer (1990) reliabilitas *internal consistency* untuk masing-masing dimensi adalah 0,87 untuk ACS, 0,75 untuk CCS, dan 0,79 untuk NCS, yang menunjukkan konsistensi internal yang baik.

Dalam penelitian ini, alat ukur *Organizational Commitment Scale* (OCS) telah diadaptasi berdasarkan panduan dari Meyer dan Allen (2004) untuk disesuaikan dengan kebutuhan konteks penelitian. Proses adaptasi dilakukan secara cermat dengan melibatkan dosen pembimbing sebagai *expert judgement* guna memastikan bahwa isi dan bunyi setiap aitem tetap mencerminkan makna dari alat ukur aslinya. Untuk menjaga keakuratan makna dan menghindari kesalahan interpretasi, peneliti juga melakukan proses *back-to-back translation*, yaitu menerjemahkan aitem dari Bahasa Inggris ke Bahasa Indonesia, kemudian kembali ke Bahasa Inggris, guna memastikan bahwa setiap pernyataan tetap setara dengan versi aslinya dan tidak kehilangan makna selama proses penerjemahan.

Tabel 3. 1 Blueprint Alat Ukur *Organizational Commitment* (OC)

Skala	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah Aitem
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
<i>Affective</i>	Individu secara emosional terikat dan ingin tetap menjadi bagian dari perusahaan	1, 2, 3, 7	4	8
	Individu merasa organisasi sebagai bagian dari identitas personal	-	5, 6, 8	
<i>Continuance</i>	Individu merasa sulit meninggalkan organisasi karena keterbatasan alternatif pekerjaan	14, 15	9	8
	Individu bertahan karena mempertimbangkan kerugian pribadi yang akan dialami jika keluar	10, 11, 16	-	
	Individu bertahan karena kondisi saat ini membuatnya tetap tinggal di organisasi	13	12	
<i>Normative</i>	Individu merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap berada di organisasi	22, 23, 24	18,20	8
	Individu memandang berpindah kerja sebagai hal yang negatif secara etis atau budaya	18, 19	21	
Total Aitem		15	9	24

Rentang skala Likert juga diubah menjadi 1 hingga 5, di mana skor 1 berarti “Sangat Tidak Setuju” dan skor 5 berarti “Sangat Setuju,” sesuai rekomendasi Meyer dan Allen (2004), yang menyatakan bahwa skala 5 poin tetap efektif digunakan. Skor total dari seluruh aitem di masing-masing skala, ACS, CCS dan NCS akan dijumlahkan untuk setiap subjek, di mana skor yang tinggi menunjukkan tingkat *organizational commitment* yang tinggi, dan sebaliknya. *Blueprint* alat ukur yang digunakan disajikan pada Tabel 3.1.

#### 3.4.2 Deskripsi Instrumen *Occupational Self-efficacy*

*Occupational Self-Efficacy Scale* (OSS) digunakan untuk mengukur *occupational self-efficacy*. OSS merupakan alat ukur yang dikembangkan oleh Rigotti et al. (2008). Alat ukur ini terdiri dari enam aitem dan bersifat unidimensional, dengan indikator alat ukur yaitu individu yakin akan kemampuannya untuk menghadapi tantangan, menyelesaikan masalah, dan mencapai tujuan dalam pekerjaannya (Rigotti et al., 2008). Dalam penelitian ini, alat ukur OSS diadaptasi dengan menerjemahkan bahasa asli instrumen, yaitu bahasa Inggris, ke dalam bahasa Indonesia. Setelah proses penerjemahan, peneliti melakukan uji coba keterbacaan pada skala kecil untuk memastikan bahwa semua aitem dapat dipahami dengan baik dan tidak menimbulkan kesan ambigu. Hasil dari uji coba menunjukkan bahwa setiap aitem telah dipahami dengan benar oleh responden, sehingga tidak diperlukan revisi lebih lanjut pada pernyataan aitem.

OSS menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, mulai dari 1 (“Sangat tidak setuju”) hingga 5 (“Sangat setuju”). Penilaian dilakukan dengan menjumlahkan total skor dari semua aitem. Jika diperoleh skor yang tinggi, maka semakin tinggi tingkat *occupational self-efficacy* individu, sementara skor yang lebih rendah mengindikasikan tingkat yang lebih rendah. Berdasarkan penelitian Rigotti (2008) terhadap responden dari berbagai negara, koefisien reliabilitas OSS berkisar antara 0,85 (Belgium) hingga 0,90 (Inggris), menunjukkan konsistensi internal yang baik. Selain itu, korelasi item-total pada semua aitem dan sampel lebih besar dari 0,50, menguatkan validitas dan reliabilitas skala ini sebagai alat ukur *occupational self-efficacy*.

### 3.4.3 Pengujian Psikometri

Pengujian psikometri dilakukan terhadap dua instrument yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu *Organizational Commitment Scale* (OCS) dan *Occupational Self-Efficacy Scale* (OSS). Pengujian ini bertujuan untuk menilai reliabilitas dan validitas masing-masing alat ukur, guna memastikan bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara konsisten dan akurat. Proses uji coba dilakukan selama periode 7 Februari 2025 hingga 15 Februari 2025, dengan melibatkan 34 responden. Peneliti menggunakan *Google Form* untuk mendistribusikan kuesioner, sementara data yang terkumpul diolah menggunakan *Google Sheets* sebelum dianalisis lebih lanjut. Analisis reliabilitas dan validitas dilakukan menggunakan perangkat lunak JASP versi 0.19.3.0.

#### 3.4.3.1 Pengujian Psikometri Alat Ukur *Organizational Commitment*

##### 1. Uji Reliabilitas

Pengujian alat ukur *Organizational Commitment Scale* (OCS) dilakukan menggunakan metode *internal consistency* melalui Cronbach's alpha, karena alat ukur ini memiliki beberapa respons dalam setiap aitemnya. Menurut Shultz et al. (2014), sebuah alat ukur dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas mencapai atau lebih dari 0,7. Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan menggunakan JASP versi 0.19.3.0, OCS menunjukkan koefisien reliabilitas sebesar 0,849, setelah dilakukan analisis aitem, yang memenuhi kriteria reliabilitas yang disarankan. Cronbach's alpha dari masing – masing skala ACS, CCS, NCS terdapat pada Tabel 3.2 yang menunjukkan Cronbach's alpha sebelum dan sesudah aitem analisis. Ketiga skala mempunyai Cronbach's alpha  $\geq 0,7$  yaitu ACS 0,723, CCS 0,726 dan NCS 0,709 setelah aitem analisis. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa OCS merupakan alat ukur yang reliabel untuk mengukur variabel *organizational commitment* dalam penelitian ini.

Tabel 3. 2 Uji Reliabilitas *Organizational Commitment Scale* (OCS)

Skala	Cronbach sebelum aitem analisis	Cronbach setelah aitem analisis
OCS	0,738	0,849
ACS	0,432	0,723
CCS	0,720	0,726
NCS	-0,082	0,709

## 2. Uji Validitas

Pengujian validitas *Organizational Commitment Scale* (OCS) dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *construct validity* untuk menilai sejauh mana alat ukur mampu mengukur konstruk teoritis yang relevan. Construct validity dianalisis dengan cara menggunakan korelasi antara skor setiap aitem dengan skor total dalam masing-masing dimensi. Batasan korelasi 0,1 dinyatakan kecil, 0,3 sedang dan 0,5 besar (Shultz et al., 2014). Untuk menguji korelasi ini, peneliti menggunakan metode *Pearson's correlation*. Hasil analisis yang disajikan dalam Tabel 3.3 menunjukkan bahwa koefisien korelasi antar-aitem dalam *Affective Commitment Scale* memiliki rentang skor sebesar  $-0,493 - 0,637$ , *Continuance Commitment Scale* memiliki rentang  $-0,142 - 0,775$ , dan *Normative Commitment Scale* memiliki rentang  $0,439 - 0,635$ .

Hasil uji validitas terhadap *Organizational Commitment Scale* (OCS) menunjukkan bahwa korelasi antara skor total dan setiap aitem dalam *Affective Commitment Scale* (ACS) berada dalam rentang  $0,388 - 0,705$  ( $p < 0,05$ ), kecuali pada item 12. Pada *Continuance Commitment Scale* (CCS), koefisien korelasi berada dalam rentang  $0,430 - 0,775$  ( $p < 0,05$ ), sedangkan pada *Normative Commitment Scale* (NCS) berkisar antara  $0,263 - 0,644$  ( $p < 0,05$ ), dengan pengecualian pada item 2, 3, 15, dan 27. Hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian besar aitem dalam ketiga skala memiliki hubungan yang signifikan dan relevan dengan konstruk *organizational commitment* yang diukur. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa alat ukur OCS, yang terdiri dari ACS, CCS, dan NCS, valid digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur *organizational commitment* individu sesuai dengan masing-masing dimensinya.

Tabel 3. 3 Uji Validitas *Organizational Commitment Scale (OCS)*

Aitem	AC1	AC2	AC3	AC4	AC5	AC6	AC7	AC8
AC1	–							
AC2	0,311	–						
AC3	-0,281	0,187	–					
AC4	0,255	-0,119	-0,493	–				
AC5	0,383	0,132	-0,485	0,488	–			
AC6	-0,015	-0,195	-0,030	0,187	0,549	–		
AC7	0,177	-0,245	-0,147	0,097	0,366	0,515	–	
AC8	-0,111	0,005	0,007	0,385	0,345	0,449	0,428	–
Total AC	0,448*	0,388*	0,025	0,418*	0,705*	0,618*	0,507*	0,637*

Aitem	CC9	CC10	CC11	CC12	CC13	CC14	CC15	CC16
CC9	–							
CC10	0,305	–						
CC11	0,096	0,205	–					
CC12	0,568	0,461	0,158	–				
CC13	0,080	0,259	0,025	0,282	–			
CC14	0,328	0,191	0,477	0,399	0,079	–		
CC15	0,244	-0,142	0,451	0,301	0,158	0,543	–	
CC16	0,022	0,119	0,253	0,239	0,552	0,115	0,152	–
Total CC	0,639*	0,535*	0,552*	0,775*	0,430*	0,687*	0,576*	0,436*

Aitem	NC17	NC18	NC19	NC20	NC21	NC22	NC23	NC24
NC17	–							
NC18	-0,400	–						
NC19	0,244	0,079	–					
NC20	-0,439	-0,021	-0,309	–				
NC21	0,112	-0,110	0,016	0,197	–			
NC22	-0,107	0,079	0,017	-0,387	0,144	–		
NC23	0,038	-0,306	-0,324	0,186	0,288	0,198	–	
NC24	0,007	0,095	0,212	-0,191	0,267	0,398	0,173	–
Total NC	0,218	0,124	0,357*	0,644*	0,653*	0,263	0,442*	0,053

Keterangan:

AC: *Affective Commitment*CC: *Continuance Commitment*NC: *Normative Commitment*

\*p&lt;0,05

### 3. Analisis Aitem

Analisis aitem pada alat ukur *Organizational Commitment Scale* (OCS) dilakukan menggunakan teknik item discrimination dengan mengacu pada nilai *item-rest correlation*, yang dihitung menggunakan aplikasi JASP versi 0.19.3. Berdasarkan standar yang ditetapkan oleh Shultz et al. (2014), nilai minimum untuk menyatakan bahwa suatu aitem memiliki daya beda yang baik adalah  $\geq 0,3$ . Hasil analisis menunjukkan bahwa pada *Affective Commitment Scale* (ACS), nilai *item-rest correlation* awal berada dalam rentang -0,244 hingga 0,672, dan terdapat dua aitem yang harus dieliminasi, yaitu aitem 2 dan 3. Setelah eliminasi, rentang nilai meningkat menjadi 0,323 – 0,800. Pada *Continuance Commitment Scale* (CCS), rentang awal berada di antara 0,187 – 0,633, dan satu aitem yang dieliminasi adalah aitem 15. Setelahnya, rentang nilai menjadi 0,318 – 0,705. Sementara itu, pada *Normative Commitment Scale* (NCS), rentang awal berada pada -0,181 – 0,520, dan lima aitem dieliminasi, yaitu aitem 17, 18, 19, 22, dan 24, sehingga setelah eliminasi diperoleh rentang 0,333 – 0,518. Hasil analisis aitem sebelum dan setelah eliminasi beberapa aitem ada pada Tabel 3.4. Berdasarkan hasil ini, setelah dilakukan proses eliminasi, seluruh aitem yang tersisa dalam ketiga skala OCS memenuhi kriteria aitem yang baik dan layak untuk digunakan dalam penelitian

Tabel 3. 4 Analisis Aitem *Organizational Commitment Scale* (OCS)

Item	Item-rest correlation	
	Sebelum Analisis Aitem	Setelah Analisis Aitem
AC1	0,504	0,523
AC2	0,268	
AC3	-0,244	
AC4	0,292	0,459
AC5	0,672	0,800
AC6	0,332	0,422
AC7	0,375	0,501
AC8	0,345	0,323
CC9	0,320	0,465
CC10	0,629	0,705
CC11	0,380	0,318
CC12	0,633	0,662
CC13	0,473	0,431
CC14	0,413	0,333
CC15	0,187	
CC16	0,359	0,354
NC17	0,037	
NC18	-0,181	
NC19	-0,175	
NC20	0,244	0,448
NC21	0,299	0,333
NC22	0,041	
NC23	0,520	0,518
NC24	0,164	

### 3.4.3.2 Pengujian Psikometri Alat Ukur *Occupational Self-efficacy*

#### 1. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas alat ukur *Occupational Self-Efficacy Scale* (OSS) dilakukan menggunakan metode *internal consistency* dengan Cronbach's alpha. Menurut Shultz et al. (2014), sebuah alat ukur dinyatakan reliabel jika koefisien reliabilitas yang diperoleh mencapai nilai  $\geq 0,70$ . Hasil pengujian OSS menunjukkan koefisien reliabilitas sebesar 0,856, yang berada jauh di atas nilai minimum yang disarankan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan

bahwa OSS merupakan alat ukur yang reliabel untuk mengukur variabel *occupational self-efficacy* dalam penelitian ini.

## 2. Uji Validitas

Pengujian validitas alat ukur *Occupational Self-Efficacy Scale* (OSS) dilakukan untuk memastikan bahwa alat ukur ini mampu memberikan hasil yang valid sesuai dengan variabel yang diukur, yaitu *occupational self-efficacy*. Metode yang digunakan adalah *construct validity* dengan menganalisis korelasi antar aitem menggunakan Pearson's r. Perhitungan dilakukan menggunakan JASP versi 0.19.3.0, dan hasilnya disajikan dalam Tabel 3.5. Batasan nilai Pearson's r adalah  $< 0,1$  (kecil),  $0,3$  (sedang), dan  $\geq 0,5$  (besar) (Shultz et al., 2014). OSS bersifat unidimensional, oleh karena itu korelasi aitem dilakukan terhadap total skor langsung, dengan hasil korelasi berada dalam rentang 0,708–0,839, yang menunjukkan nilai korelasi yang kuat. Hasil ini menyatakan bahwa setiap aitem dalam OSS memiliki hubungan yang baik dengan konstruk yang diukur, sehingga alat ukur ini dapat dinyatakan valid untuk mengukur *occupational self-efficacy*.

Tabel 3. 5 Uji Validitas *Occupational Self-Efficacy Scale* (OSS)

Aitem	OSE1	OSE2	OSE3	OSE4	OSE5	OSE6
OSE1	–					
OSE2	0,542	–				
OSE3	0,584	0,505	–			
OSE4	0,573	0,343	0,270	–		
OSE5	0,550	0,247	0,343	0,616	–	
OSE6	0,527	0,523	0,538	0,521	0,667	–
Total OSE	0,833*	0,708*	0,739*	0,690*	0,732*	0,839*

Keterangan:

OSE: *Occupational Self-efficacy*

\* $p < 0,05$

## 3. Analisis Aitem

Analisis aitem pada alat ukur *Occupational Self-Efficacy Scale* (OSS) dilakukan menggunakan teknik *item discrimination*, dengan melihat skor *item-rest correlation* yang dihitung menggunakan aplikasi JASP versi 0.19.3.0 dan tertera pada Tabel 3.6. Batasan minimum yang digunakan untuk analisis aitem adalah  $\geq 0,3$ , yang dianggap memuaskan (Shultz et al., 2014). Hasil analisis

menunjukkan bahwa nilai *item-rest correlation* pada OSS berada dalam rentang 0,568 – 0,732, sehingga tidak ada aitem yang berada di bawah batas minimum dan tidak ada aitem yang dieliminasi. Dengan demikian, seluruh aitem dalam OSS mampu membedakan respons peserta sesuai dengan konsep yang diukur, yaitu *occupational self-efficacy*, secara konsisten dan akurat.

Tabel 3. 6 Analisis Aitem *Occupational Self-efficacy Scale* (OSS)

Item	Item-rest correlation
OSE1	0,549
OSE2	0,533
OSE3	0,693
OSE4	0,531
OSE5	0,708
OSE6	0,542

### 3.5 Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh *occupational self-efficacy* terhadap *organizational commitmen*, Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Sebelum melakukan uji hipotesis regresi linear, uji asumsi dilakukan terlebih dahulu untuk memastikan data yang diperoleh dapat digunakan dalam analisis regresi. Uji asumsi ini mencakup uji normalitas, uji linearitas, uji independensi error, dan uji homoskedastisitas.

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan bahwa data terdistribusi dengan normal. Normalitas dapat dievaluasi secara numerik, visual dan statistik (Goss-Sampson, 2020). Secara numerik nilai *skewness* dan *kurtosis* yang mendekati nol menunjukkan distribusi yang normal. Secara visual, histogram yang simetris dan Q-Q *plot* yang menunjukkan titik-titik residual berada di sekitar garis diagonal menjadi indikator bahwa distribusi dapat dimodelkan secara normal (Goss-Sampson, 2020). Secara statisitik, uji Shapiro-Wilk atau Kolmogorov-Smirnov dapat digunakan, dimana nilai signifikansi  $> 0,05$  mengindikasikan data berasal dari populasi yang terdistribusi normal (Goss-Sampson, 2020).

Uji linearitas mengevaluasi apakah terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dengan dependen. Aumsi ini dapat diuji melalui *scatterplot* antara residual dan nilai prediksi. Jika tidak terdapat pola lengkung dan titik-titik

menyebar secara acak di sekitar garis horizontal nol, maka linearitas dianggap terpenuhi. Selain itu, *Q-Q plot* yang menunjukkan residual mengikuti garis diagonal juga menandakan bahwa data tidak melanggar asumsi linearitas (Goss-Sampson, 2020)

Asumsi homoskedastisitas mengacu pada kesamaan varians residual pada seluruh tingkat prediksi. Untuk memverifikasi asumsi ini, *scatterplot* antara residual dan nilai prediksi dapat digunakan (Goss-Sampson, 2020). Asumsi homoskedastisitas dianggap terpenuhi jika titik-titik menyebar secara acak tanpa membentuk pola *funneling* (Goss-Sampson, 2020). Asumsi terakhir yaitu independensi eror yang bertujuan untuk memastikan bahwa eror (residual) yang dihasilkan dari model tidak saling berkorelasi. Hal ini dapat diuji menggunakan nilai Durbin-Watson, dimana nilai yang baik berada dalam kisaran 1 hingga 3, secara ideal di sekitar 2 (Goss-Sampson, 2020).

Setelah semua asumsi terpenuhi, analisis dapat dilanjutkan ke uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara kedua variabel dalam penelitian ini. Jika satu atau lebih asumsi tidak terpenuhi, maka penggunaan regresi linear tidak lagi sesuai. Uji hipotesis regresi logistik dapat digunakan sebagai alternatif (Goss-Sampson, 2020). Hasil dari uji ini akan memberikan gambaran mengenai pengaruh *occupational self-efficacy* terhadap *organizational commitment*.

### **3.6 Prosedur Penelitian**

Prosedur penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah melalui langkah-langkah berikut:

1. Pengambilan data dengan cara mendistribusikan kuesioner melalui berbagai media sosial, seperti Instagram, WhatsApp, dan X (Twitter), serta memberitahukan anggota keluarga dan kerabat dekat yang memiliki karakteristik sesuai dengan kriteria responden. Penyebaran kuesioner dibagikan kepada pekerja Gen Z yang bekerja pada sektor F&B.
2. Peneliti melakukan pengecekan data yang sudah diperoleh dan melakukan eliminasi data responden yang tidak sesuai.

3. Pengolahan data dalam penelitian ini diawali dengan proses skoring pada masing-masing instrumen penelitian. Penghitungan skoring dilakukan menggunakan Microsoft Excel setelah seluruh data terkumpul.
4. Uji statistik deskriptif menggunakan JASP versi 0.19.3.0 dilakukan untuk memberikan gambaran awal mengenai variabel penelitian
5. Peneliti melaksanakan empat pengujian asumsi statistik, yaitu uji homoskedastisitas, linearitas, independensi eror, dan normalitas, guna memastikan bahwa data terdistribusi secara normal. Apabila keempat asumsi tersebut terpenuhi, data penelitian dapat dilanjutkan ke tahap pengujian hipotesis.
6. Lalu, regresi linear sederhana atau logistik dilakukan sebagai pengujian hipotesisi, yaitu untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
7. Proses pengolahan data ini diakhiri dengan penarikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan.