BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif sebagai metodologi penelitiannya. Seperti yang dikemukakan oleh Darwin dkk (2021) pendekatan kuantitatif umumnya dianggap sebagai jenis penelitian ilmiah yang bersifat objektif dan sistematis. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian eksplanatori. Menurut Sugiyono (2017) penelitian eksplanatori adalah studi yang menggunakan pengujian hipotesis untuk menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti. Dalam proses pengumpulan data, penelitian ini akan menerapkan berbagai teknik, seperti Skala Likert, observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi.

3.2 Subyek dan Lokasi Penelitian

Penulis bermaksud untuk meneliti karyawan PT. Sumber Lancar Jombang sebagai objek penelitian. Tempat dilakukannya penelitian disebut dengan lokasi penelitian. Studi ini dilakukan di PT. Sumber Lancar Jombang yang berlokasi di Jl. Raya Ngrandu, Area Sawah/Kebun, Sukorejo, Kec. Perak, Kabupaten Jombang, Jawa Timur 61461.

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.3.1 Variabel Penelitian

3.3.1.1 Variabel bebas (*independen variable*)

Variabel independen adalah aspek yang mempengaruhi variabel dependen. Dalam studi ini, *work-life balance* (X1) dan stres kerja (X2) sebagai variabel independen.

3.3.1.2 Variabel terikat (*dependen variable*)

Variabel dependen adalah aspek yang dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam konteks penelitian ini, *turnover intention* (Y) merupakan variabel dependennya.

3.3.2 Definisi Operasional Variabel dan Indikator

3.3.2.1 *Worklife balance* (X)

Work-life balance merupakan kapasitas individu dalam menyalurkan kewajiban profesional dan personal secara proporsional, dengan tujuan mencapai rasa puas dan kesejahteraan di kedua kehidupannya. Menurut Greenhaus et al. (2003), terdapat tiga komponen dimensi penting dalam mewujudkan *work-life balance* yaitu:

1. Keseimbangan waktu (*time balance*), yang merujuk pada pembagian waktu yang dialokasikan untuk urusan pekerjaan dan aktivitas di luar lingkup pekerjaan. Menurut Wenno (2018), indikator keseimbangan waktu terdiri dari:
 - a. Sistem jam kerja perusahaan
 - b. Kemampuan dalam mengatur waktu
2. Keseimbangan keterlibatan, yang mengacu pada komitmen psikologis atau tingkat keterlibatan antara aktivitas kerja dan waktu

luang pribadi. Menurut Wenno (2018), indikator keseimbangan waktu terdiri dari:

- a. Sikap bertanggung jawab
 - b. Sikap professional
 - c. Pembagian keterlibatan
3. Keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*), yang berpusat pada tingkat kepuasan personal, baik dalam ranah pekerjaan maupun kehidupan di luar pekerjaan. Menurut Wenno (2018), indikator keseimbangan waktu terdiri dari:
- a. Kepuasan diri
 - b. keselarasan antara aspek keluarga dan karier
 - c. Rasa puas akan perannya

3.3.2.2 Stres kerja (X_2)

Stres kerja adalah situasi di mana pegawai mengalami perasaan tertekan atau terbebani oleh rangkaian tanggung jawab profesional mereka. Apabila kondisi ini tidak dikelola secara tepat, fenomena tersebut berpotensi meningkatkan kecenderungan pegawai untuk melepaskan diri dari posisi kerjanya. Dimensi dan indikator stress kerja menurut Michael et al. (2009), yaitu:

- 4 Beban Kerja
 - a. Ketersediaan waktu, alokasi waktu yang disediakan untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan
 - b. Jumlah pekerjaan, jumlah pekerjaan yang perlu diselesaikan

- c. Kesulitan pekerjaan, tingkat kesulitan yang diberikan
- 5 Konflik peran, konflik yang berkaitan dengan perbedaan
- a. Kesenjangan pemahaman mengenai konsep pekerjaan antara karyawan dengan atasannya, termasuk tingkat perbedaan dalam konsep dan nilai pekerjaan.
 - b. Tuntutan dan tekanan dari atasan, memaksa pekerjaan tim lebih banyak dilakukan secara individu
- 6 Ketidakjelasan peran, yaitu terkait dengan ketidakjelasan tugas yang harus diselesaikan
- a. Ketegangan dan kesalahan, arahan atasan yang kurang jelas
 - b. Menurunnya kemampuan interpersonal, sering terjadi kesalahan komunikasi

3.3.2.3 *Turnover intention* (Y)

turnover intention dapat diartikan sebagai hasrat atau kecenderungan pegawai untuk meninggalkan perusahaan tempatnya berkerja. Pengukuran tingkat *turnover intention* dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator, seperti yang dijelaskan oleh Mobley & William (2011):

1. Pemikiran untuk berhenti dari pekerjaan saat ini (*thinking of quitting*), menggambarkan sejauh mana seseorang mempertimbangkan untuk meninggalkan posisinya atau tetap bertahan.

2. Niatan seorang karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain (*intention to search for alternatives*), menunjukkan adanya motivasi untuk mencari kesempatan kerja di tempat lain.
3. Niatan seorang karyawan untuk segera berhenti dari tempat kerja (*intention to quit*), mengindikasikan rencana yang semakin kuat untuk meninggalkan organisasi.

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Pernyataan
<i>Worklife balance</i> (X1) (Greenhaus et al., 2003) dan (Wenno, 2018)	Keseimbangan waktu	Sistem jam kerja perusahaan	Karyawan memiliki jam kerja yang cukup
		Kemampuan dalam membagi waktu	Karyawan dapat meluangkan waktu dengan keluarga
	Karyawan dapat meluangkan waktu untuk aktivitas pribadi		
	Keseimbangan keterlibatan	Sikap bertanggung jawab	Karyawan memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan
		Sikap profesional	Karyawan bersikap profesional saat menyelesaikan masalah
		Pembagian keterlibatan	Karyawan memiliki kegiatan di luar pekerjaan yang mendukung pekerjaan
	Keseimbangan kepuasan	Kepuasan personal	Karyawan merasa puas dengan pekerjaan saat ini
			Karyawan merasa puas dengan kehidupan pribadi saat ini
		Keseimbangan kehidupan keluarga dan karier	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik
			Usaha dalam menyelesaikan tugas akan berdampak positif bagi karir karyawan
			Usaha dalam menyelesaikan tugas akan berdampak positif bagi kehidupan pribadi karyawan
		Puas akan perannya	Karyawan merasa senang dalam menjalankan peran di keluarga
Karyawan merasa senang dalam menjalankan peran di pekerjaan			
Stres Kerja (X2) (Michael et al.,	Beban kerja	Ketersediaan waktu	Karyawan diberikan waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Pernyataan
2009)	Konflik peran	Kesulitan pekerjaan	Pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan
		Perbedaan konsep pekerjaan dengan atasan	Karyawan merasa ada perbedaan pemahaman tentang pekerjaan antara karyawan dan atasan
		Tuntutan dan tekanan dari atasan	Karyawan sering mendapat pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh tim
	Ambiguitas peran	Ketegangan dan kesalahan	Atasan memberikan instruksi yang kurang jelas dan tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan
		Menurunnya kemampuan interpersonal	Komunikasi antara karyawan dan atasan terkait pekerjaan kurang baik
<i>Turnover Intention</i> (Y) (Mobley & William, 2011)	<i>Thinking of quit</i>	Perubahan perilaku	Karyawan mulai merasa bosan dengan pekerjaan saat ini
		Pemikiran tidak berkarir di perusahaan saat ini	Karyawan ingin pindah pekerjaan karena merasa jenuh
			Karyawan merasa pekerjaan saat ini tidak sesuai dengan minat
			Karyawan lebih menyukai pekerjaan yang sesuai dengan minat
	<i>Intention to search for alternatives</i>	Mencari alternatif pekerjaan	Karyawan mulai mencari lowongan pekerjaan di perusahaan lain
		Membandingkan pekerjaan	Karyawan berpikir bekerja di perusahaan lain lebih baik
	<i>Intention to quit</i>	Adanya kesempatan	Karyawan mencari kesempatan libur/cuti untuk melamar pekerjaan di perusahaan lain
			Karyawan memiliki informasi lowongan pekerjaan di perusahaan lain
		Pekerjaan yang lebih baik	Karyawan merasa pindah pekerjaan di perusahaan lain adalah pilihan terbaik
			Karyawan ingin pindah pekerjaan karena ada tawaran pekerjaan lain yang lebih baik

Sumber: Data sekunder diolah 2024

3.3.3 Skala Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2019), Skala Likert merupakan instrumen pengukuran yang diaplikasikan untuk menilai sikap, kepercayaan, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial tertentu.

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2019)

3.4 Uji Instrumen

3.4.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilaksanakan untuk memastikan bahwa pernyataan dalam instrumen survei mampu mengukur aspek yang dimaksudkan dalam penelitian. Instrumen dianggap valid jika berhasil mengukur apa yang seharusnya diukur.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan

n = Jumlah responden

x = Skor untuk pernyataan yang dipilih

y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

xy = Skor pertanyaan

Penulis menggunakan teknik korelasi total item (*corrected item total*).

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa ketentuan tersebut sebagai berikut:

- a. Item pertanyaan valid bila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$
- b. Item pertanyaan tidak valid bila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i> (X1)	X1.1	0,646	0,235	Valid
	X1.2	0,746	0,235	Valid
	X1.3	0,748	0,235	Valid
	X1.4	0,654	0,235	Valid
	X1.5	0,692	0,235	Valid
	X1.6	0,626	0,235	Valid
	X1.7	0,794	0,235	Valid
	X1.8	0,706	0,235	Valid
	X1.9	0,824	0,235	Valid
	X1.10	0,760	0,235	Valid
	X1.11	0,836	0,235	Valid
	X1.12	0,788	0,235	Valid
	X1.13	0,853	0,235	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,524	0,235	Valid
	X2.2	0,871	0,235	Valid
	X2.3	0,915	0,235	Valid
	X2.4	0,891	0,235	Valid
	X2.5	0,939	0,235	Valid
	X2.6	0,911	0,235	Valid
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Y1	0,737	0,235	Valid
	Y2	0,888	0,235	Valid
	Y3	0,744	0,235	Valid
	Y4	0,515	0,235	Valid
	Y5	0,881	0,235	Valid
	Y6	0,881	0,235	Valid
	Y7	0,802	0,235	Valid
	Y8	0,806	0,235	Valid
	Y9	0,853	0,235	Valid
	Y10	0,817	0,235	Valid

Sumber: Data primer diolah 2024

Pada tabel 3.3, dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid karena memiliki nilai koefisien korelasi yang melampaui 0,235.

3.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan instrumen yang dapat digunakan secara berulang untuk mengukur objek yang sama dan menghasilkan data konsisten pada waktu berbeda. Metode *Alpha Cronbach* digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas, dengan variabel dianggap reliabel jika nilai *Alpha Cronbach*-nya melebihi 0,6 (Sugiyono, 2017).

$$r^{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

r^{11} = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum b^2$ = Jumlah varians butir

σ^2 = Varians total

Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standart	Keterangan
<i>Work-life Balance</i> (X1)	0,929	0,6	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,924	0,6	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,933	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2024

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel 4.6 mengindikasikan bahwa semua variabel memiliki koefisien Alpha di atas 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konsep pengukuran untuk masing-masing variabel dari instrumen survei adalah reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur.

3.5 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013), populasi dalam penelitian mencakup orang-orang atau objek yang dipilih oleh peneliti berdasarkan kualitas dan ciri tertentu, yang nantinya dapat ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, seluruh karyawan PT. Sumber Lancar Jombang saat ini dimasukkan dalam populasi penelitian. Sedangkan sampel yang diambil oleh peneliti adalah sebanyak 70 karyawan.

3.6 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah non-probabilitas, di mana setiap elemen atau anggota populasi tidak memiliki kesempatan yang setara untuk terpilih sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Secara lebih spesifik, digunakan metode sampel jenuh, di mana keseluruhan anggota populasi, yaitu 70 responden, dijadikan sampel.

3.7 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, peneliti memanfaatkan dua jenis sumber data, yaitu:

3.7.1 Data Primer

Data primer yang diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Sumber Lancar Jombang.

3.7.2 Data Sekunder

Data sekunder yang didapatkan secara tidak langsung dari sumber yang sudah ada, seperti catatan atau profil perusahaan, serta berbagai publikasi dan penelitian terdahulu yang relevan.

3.8 Metode Pengumpulan Data

Beberapa metode digunakan dalam pengumpulan data, antara lain:

3.8.1 Wawancara

Peneliti tidak mengikuti panduan wawancara yang disusun secara komprehensif dan metodis, sehingga wawancara yang dilakukan bersifat tidak terstruktur. Hanya rangkuman pertanyaan yang akan dijawab saja yang dicantumkan dalam panduan wawancara (Sugiyono, 2017).

3.8.2 Kuisisioner/angket

Kuisisioner merupakan metode pengumpulan data di mana partisipan diminta untuk melengkapi serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis (Sugiyono, 2017). Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa bagian, meliputi profil responden, pernyataan terkait variabel *work-life balance*, stres kerja, serta *turnover intention*.

3.8.3 Dokumentasi

Data pada PT. Sumber Lancar Jombang dikumpulkan melalui dokumentasi untuk mendukung studi. Data berasal dari berbagai sumber seperti internet, buku, jurnal, gambar, atau publikasi penelitian sebelumnya mengenai topik penelitian.

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2013) analisis deskriptif dimanfaatkan untuk memaparkan atau menggambarkan data dalam bentuk aslinya tanpa berupaya membuat generalisasi atau simpulan yang berlaku universal. Riset ini menerapkan analisis deskriptif yang meliputi aspek jenis kelamin, usia, tingkat

pendidikan, dan masa kerja responden. Persentase rentang jawaban setiap pertanyaan untuk setiap variabel ditampilkan dalam data deskriptif responden.

$$\text{Rentang skor} = \frac{\text{Nilai skor tertinggi} - \text{Nilai skor terendah}}{\text{Jumlah kategori}}$$

Tabel 3.5 Nilai Skor Dan Kategori

Nilai	Kategori
1,0 - 1,8	Sangat rendah
> 1,8	Rendah
> 2,6	Sedang
> 3,4	Tinggi
> 4,2	Sangat Tinggi

3.9.2 Analisis Inferensial

Analisis inferensial merupakan metode untuk mengolah data sampel dan mengaplikasikan hasilnya pada populasi. Metode ini dapat digunakan jika sampel diambil dari populasi yang terdefinisi dengan jelas dan menggunakan teknik pengambilan sampel acak, maka statistik ini dapat digunakan (Sugiyono, 2017).

3.9.2.1 Analisis regresi berganda

Dalam studi ini, peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (2017), analisis ini diaplikasikan ketika variabel independen dan dependen memiliki skala pengukuran serupa (interval/rasio). Format persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = variabel *turnover intention*

X1 = variabel *work-life balance*

X2 = variabel stres kerja

a = konstanta

b1, b2 = parameter koefisien regresi variabel depende dan variabel independen

e = faktor kesalahan (*standart error*)

3.9.2.2 Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik merupakan kondisi yang harus terpenuhi untuk memastikan model regresi yang digunakan sah dan dapat diandalkan.

Cakupan dari uji asumsi klasik meliputi:

1. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak. Uji ini umumnya dilakukan menggunakan metode *one sample Kolmogorov-Smirnov*, dengan kriteria tertentu. signifikansi $> 5\%$ (0,5) untuk menunjukkan data terdistribusi normal (Ghozali, 2018).

2. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mendeteksi ada tidaknya hubungan linear yang sempurna atau pasti di antara sejumlah atau seluruh variabel bebas. Hal ini diuji dengan menerapkan kriteria pada analisis faktor pengaruh *Variance Influence Factor* (VIF) dan nilai toleransi:

- Jika nilai VIF lebih dari 10 dan toleransi kurang dari 0,1, maka terindikasi masalah multikolinieritas.

- Jika nilai VIF kurang dari 10 dan toleransi lebih besar dari 0,1, maka tidak terindikasi masalah multikolinearitas (Ghozali, 2018).

3. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengidentifikasi ada tidaknya korelasi antara kesalahan pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ sebelumnya (Ghozali, 2018). Pengujian dilaksanakan menggunakan metode Durbin-Watson. Gunakan perhitungan berikut untuk menemukan autokorelasi:

Tabel 3.6 Durbin Waston

Durbin Waston	Kesimpulan
$0 < d < dl$	Autokorelasi positif
$dl \leq d \leq du$	Tidak dapat disimpulkan
$du < d < 4 - du$	Tidak ada autokorelasi
$4 - du \leq d \leq 4 - dl$	Tidak dapat disimpulkan
$4 - dl < d < 4$	Autokorelasi negative

Sumber: (Ghozali, 2016)

4. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi ada tidaknya perbedaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Analisis dilakukan dengan mengamati pola sebaran titik-titik pada grafik *scatter plot*, kriterianya adalah:

- Distribusi titik-titik berada di atas dan di bawah titik nol pada sumbu y dan tidak menunjukkan pola spesifik, maka dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas

- Distribusi titik-titik membentuk pola tertentu dan berada tepat di atas atau di bawah titik nol sumbu y, maka terindikasi gejala heteroskedastisitas. (Ghozali, 2012).

3.9.2.3 Pengujian hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk memastikan tingkat signifikasian hipotesis untuk mengklasifikasikannya diterima atau ditolak.

1. Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2017), Kriterianya adalah:

- Bila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Bila nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Uji koefisien determinasi (r^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengevaluasi sejauh mana model dapat menjelaskan variasi pada variabel terikat, dengan rentang nilai R^2 antara 0 hingga 1 (Ghozali, 2012).

- Apabila nilai R^2 sama dengan atau mendekati 1, maka keterkaitan antar variabel semakin erat
- Apabila nilai R^2 sama dengan atau mendekati 0, maka keterkaitan antar variabel semakin renggang.