

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Oktober 2020 hingga Mei 2021 dengan melakukan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan penyebaran kuesioner. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui permasalahan yang terjadi pada karyawan generasi Y pada industri *real estate* di daerah Kebon Sirih, Jakarta Pusat yang berkaitan dengan variabel yang diteliti, yaitu *turnover intention*, kepuasan kerja dan *work-life balance*.

2. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan kepada karyawan generasi Y yang bekerja di dua perusahaan *real estate* di DKI Jakarta. Dua perusahaan *real estate* yang diteliti merupakan Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) yang berlokasi di daerah Kebon Sirih, Jakarta Pusat dengan jumlah karyawan sebanyak 219 orang. Dua perusahaan tersebut berada dalam satu *holding* perusahaan yang sama, lokasi kerja yang sama, dan struktur organisasi yang sama.

B. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan yang Peneliti gunakan adalah pendekatan kuantitatif. Ketika menggunakan pendekatan kuantitatif, Peneliti akan terkonsentrasi pada fakta-fakta dan data kuantitatif yang berhubungan dengan masalah dan mengembangkan pernyataan matematika yang akan

mendeskripsikan objektif, batasan, dan hubungan lainnya yang ada pada masalah tersebut (Anderson et al., 2013).

Peneliti menggunakan metode deskriptif dan *explanatory research* dalam penelitian ini. Penelitian deskriptif dilakukan dengan tujuan untuk mendeskripsikan karakteristik orang, kejadian, dan situasi dari data yang dikumpulkan (Sekaran & Bougie, 2016). Sedangkan, dalam penelitian *explanatory* dilakukan pengembangan teori, kerangka teoretis variabel dan pengujian hipotesis. Studi *explanatory* dilakukan karena sedikitnya informasi yang tersedia terkait subjek yang diteliti (Sekaran & Bougie, 2016).

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sekaran dan Bougie (2016), populasi merupakan keseluruhan hal-hal yang menarik bagi peneliti untuk diteliti. Hal-hal menarik itu bisa menyangkut peristiwa ataupun individu. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan generasi Y yang merupakan karyawan kelahiran 1982 hingga 2004 (Howe dan Strauss, 2007) di dua perusahaan *real estate* di wilayah Kebon Sirih, Jakarta Pusat berjumlah 104 karyawan dengan mengecualikan manajer dan atasan.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi serta diambil dengan menggunakan teknik tertentu (Rianse & Abdi, 2008). Sampel dalam sebuah penelitian harus representative (mewakili) populasi. Pada penelitian ini, Peneliti menentukan jumlah sampel penelitian menggunakan teknik *non-*

probability sampling. *Non-probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana tidak memberi peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2012).

Teknik *non-probability sampling* yang Peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh atau sensus. *Sampling* jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012). Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yaitu seluruh karyawan generasi Y di dua perusahaan *real estate* di daerah Kebon Sirih, DKI Jakarta yang berjumlah 104 orang dengan mengecualikan manajer dan atasan.

D. Penyusunan Instrumen Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, Peneliti menggunakan alat elektronik berupa laptop dan gawai. Alat elektronik tersebut Peneliti gunakan untuk mengumpulkan data pendukung dari pihak perusahaan. Sebelumnya, Peneliti melakukan koordinasi terlebih dahulu dengan karyawan pada bagian *human resource* melalui gawai untuk mendapatkan data pendukung. Kemudian, laptop dan gawai juga Peneliti gunakan untuk membuat pertanyaan kuesioner melalui *Google Form* untuk kemudian disebarluaskan kepada karyawan generasi Y industri *real estate* di daerah Kebon Sirih, Jakarta Pusat melalui perantara pihak perusahaan menggunakan aplikasi *smartphone Whatsapp* untuk berkoordinasi.

1. Variabel Penelitian

Variabel merupakan segala hal yang dapat memiliki nilai yang berbeda atau membawa variasi pada nilai (Sekaran & Bougie, 2016). Nilai dapat

berbeda pada berbagai waktu untuk objek yang sama atau pada waktu yang sama untuk objek yang berbeda.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (*independent variable*) serta satu variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja (X_1) dan *work-life balance* (X_2). Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu *turnover intention* (Y). Penjelasan dari masing-masing variabel tersebut sebagai berikut:

a. Variabel Terikat (Dependen)

1) *Turnover Intention* (Y)

- **Definisi Konseptual**

Turnover intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk keluar dari perusahaannya dengan berbagai alasan diantaranya untuk mencari alternatif pekerjaan lain dalam beberapa bulan ke depan secara sukarela atau tanpa adanya paksaan dari pihak mana pun.

- **Definisi Operasional**

Turnover intention diukur menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner dengan 10 item pernyataan dan diukur menggunakan skala likert yang mencakup tiga dimensi *turnover intention* yang diadopsi dari Mobley (2011) yaitu berpikir untuk keluar, niat untuk mencari pekerjaan alternatif, dan niat untuk keluar.

b. Variabel Bebas (Independen)

1) Kepuasan Kerja (X1)

- **Definisi Konseptual**

Kepuasan kerja adalah respons seorang karyawan berdasarkan emosi atau perasaan dirinya, baik itu emosi positif maupun negatif terhadap pekerjaannya di perusahaan.

- **Definisi Operasional**

Kepuasan kerja diukur menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner dengan 18 item pernyataan dan diukur menggunakan skala likert yang mencakup lima dimensi kepuasan kerja yang diadopsi dari Robbins dan Judge (2015) yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

2) *Work-life Balance* (X2)

- **Definisi Konseptual**

Work-life balance adalah suatu keseimbangan dari perbandingan jumlah waktu yang dihabiskan individu untuk melakukan pekerjaannya dengan jumlah waktu yang dihabiskan individu untuk melakukan hal lain yang tidak menyangkut pekerjaannya seperti waktu bersama keluarga, waktu luang, dan hobi.

- **Definisi Operasional**

Work-life balance diukur menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner dengan 19 item pernyataan dan diukur

menggunakan skala likert yang mencakup tiga dimensi *work-life balance* yang diadopsi dari Hayman (2005) yaitu interferensi pekerjaan terhadap kehidupan pribadi, interferensi kehidupan pribadi dengan pekerjaan, dan peningkatan kehidupan pribadi/pekerjaan.

Untuk memudahkan Peneliti dalam melakukan analisis data, maka variabel yang ada dioperasionalisasi sebagai berikut:

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Kepuasan kerja (X1) Kepuasan kerja adalah respons seorang karyawan berdasarkan emosi atau perasaan dirinya, baik itu emosi positif maupun negatif terhadap pekerjaannya di perusahaan. (Robbins dan Judge, 2015; Prabowo, 2015; Aryadini, 2016; Utama dan Stiven, 2014)	Pekerjaan itu sendiri	Kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan	1	Likert
		Kesempatan untuk belajar	2,3	
		Kesempatan menerima tanggung jawab	4	
		Tugas yang menarik	5	
		Gaji	Gaji yang diterima karyawan dianggap pantas dan layak	
	Promosi	Kesesuaian gaji dengan beban pekerjaan	7	
		Keseimbangan gaji dengan karyawan lain	8	
		Kesempatan mengembangkan keterampilan	9	Likert
	Pengawasan	Kesempatan berkembang secara intelektual	10	
		Kesempatan meningkatkan posisi jabatan	11,12	
Rekan kerja	Dukungan teknis yang diberikan atasan	13,14	Likert	
	Motivasi yang diberikan atasan	15		
Work-life balance (X2) <i>Work-life balance</i> adalah suatu keseimbangan dari	Interferensi pekerjaan dengan kehidupan pribadi	Sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi	19,20,21, 22,23,24, 25	Likert

perbandingan jumlah waktu yang dihabiskan individu untuk melakukan pekerjaannya dengan jumlah waktu yang dihabiskan individu untuk melakukan hal lain yang tidak menyangkut pekerjaannya seperti waktu bersama keluarga, waktu luang dan hobi.	Interferensi kehidupan pribadi dengan pribadi	Sejauh mana kehidupan pribadi dapat mengganggu pekerjaan	26,27, 28,29,30, 31	Likert
	Peningkatan kehidupan pribadi/pekerjaan	Efek positif dari upaya menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan pribadi	32,33, 34,35,36, 37	Likert
(Hayman, 2005; Yusuf, 2018; Nursyianah, 2019; Larasati, 2018; Budaya, 2018; dan Jaharuddin dan Zainol, 2019).				
Turnover intention (Y)	Berpikir untuk keluar	Berpikir untuk berhenti dari pekerjaan	38,39,40	Likert
<i>Turnover intention</i> adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk keluar dari perusahaannya dengan berbagai alasan diantaranya untuk mencari alternatif pekerjaan lain dalam beberapa bulan ke depan secara sukarela atau tanpa adanya paksaan dari pihak mana pun.	Niat untuk mencari pekerjaan alternatif	Mencari pekerjaan baru	41,42,43	Likert
	Niat untuk keluar	Niat berhenti dari pekerjaan	44	Likert
		Meminimalisasi usaha dalam bekerja	45,46,47	Likert
(Mobley, 2011; Oktaviani dan Budiono, 2018; Alfresia, 2016; Mayora dan Purwanto, 2019; Rachim, 2020)				

Sumber: data diolah oleh Peneliti (2020)

2. Skala Pengukuran

Skala adalah alat untuk memilah individu, peristiwa atau objek yang berkaitan dengan variabel minat dalam penelitian (Sekaran & Bougie, 2016). Dalam penelitian ini, skala yang Peneliti gunakan adalah skala interval. Menurut Sekaran dan Bougie (2016), skala interval merupakan skala yang memungkinkan Peneliti melakukan pengukuran aritmetika tertentu terkait data yang dikumpulkan dari responden. Dalam skala interval, terdapat

kesamaan jarak yang mewakili nilai yang sama dalam karakteristik yang diukur. Peneliti menggunakan skala Likert dalam penelitian ini.

Skala Likert merupakan skala yang dirancang untuk mengukur sejauh mana responden setuju atau tidak setuju dengan pernyataan (Sekaran dan Bougie, 2016). Skala Likert empat poin digunakan dalam penelitian ini dan berkisar dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 4 (sangat setuju) untuk item pernyataan positif. Untuk item pernyataan negatif memiliki kisaran dari 1 (sangat setuju) hingga 4 (sangat tidak setuju). Skala Likert empat poin digunakan dengan tujuan agar terhindar dari bias karena interval ganjil dianggap kurang tepat jika dibandingkan dengan interval genap (Sugiyono, 2015). Bobot penilaian skala Likert dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.2 Bobot Skor Kriteria

Keterangan	Bobot Nilai	
	Item Positif	Item Negatif
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Sumber: data diolah oleh Peneliti (2020)

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Data Primer

Menurut Sekaran dan Bougie (2016), data primer merupakan data yang diperoleh langsung oleh Peneliti sebagai tangan pertama terkait dengan variabel yang menarik untuk tujuan tertentu penelitian. Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner *online* dan wawancara kepada karyawan generasi Y industri *real estate* di daerah Kebon Sirih, Jakarta

Pusat untuk memperoleh data secara langsung dari orang-orang yang terlibat dalam perusahaan. Untuk lebih detailnya, penjelasan terkait teknik pengumpulan data primer yang Peneliti gunakan sebagai berikut.

1) Kuesioner

Kuesioner berisikan daftar pernyataan yang telah dirumuskan sebelumnya dan kemudian akan responden jawab dengan beberapa pilihan jawaban yang mendekati jawaban yang sesuai (Sekaran & Bougie, 2016). Kuesioner dalam penelitian ini dibuat secara *online* dengan menggunakan *Google Formulir*. *Google Formulir* merupakan salah satu *platform online* berisi *template* formulir yang berfungsi mendapatkan informasi pengguna (Rahardja et al., 2018). Penggunaan *Google Formulir* dalam membuat kuesioner *online* mempermudah Peneliti dalam pengumpulan data karena menghemat waktu dan biaya.

2) Wawancara

Wawancara adalah percakapan yang dilakukan secara terpadu dan terarah antara dua orang atau lebih (Sekaran & Bougie, 2016). Wawancara terdiri atas wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur. Wawancara terstruktur merupakan wawancara yang dilakukan ketika pewawancara sudah mengetahui informasi apa yang diperlukan sebelum melakukan wawancara. Sedangkan dalam wawancara tidak terstruktur pewawancara sebelumnya tidak merencanakan pertanyaan untuk ditanyakan kepada responden (Sekaran & Bougie, 2016).

2. Data Sekunder

Data sekunder merujuk pada informasi atau data yang telah dikumpulkan oleh orang lain sebelum Peneliti (Sekaran & Bougie, 2016). Data sekunder yang Peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah data yang didapat dari perusahaan berupa data *turnover* karyawan tahun 2017-2019 di dua perusahaan *real estate* di DKI Jakarta dan data yang didapat dari literatur dan artikel yang berkenaan dengan variabel atau objek di penelitian ini.

F. Teknik Analisis Data

Sebelum dilakukan penarikan kesimpulan, data yang telah terkumpul terlebih dahulu dianalisis menggunakan metode analisis data. Perangkat lunak *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 25 digunakan dalam penelitian ini untuk pengolahan dan penganalisisan data-data yang telah dikumpulkan sebelumnya.

1. Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur validitas kuesioner yang telah diisi oleh responden. Kuesioner dapat dinyatakan valid ketika pernyataan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu terkait apa yang seharusnya diukur (Ghozali, 2018). Metode *Pearson Correlation (Product Moment Pearson)* digunakan dalam uji validitas ini dengan SPSS versi 25 sebagai *software* pengolahnya. Item pernyataan dapat dikatakan valid ketika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (dengan signifikansi 0,05).

b) Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018), reliabilitas merupakan suatu alat untuk mengukur sejauh mana alat ukur dapat diandalkan secara konsisten. Alat ukur dapat dipercaya atau dikatakan reliabel ketika hasil yang diberikan konsisten sekalipun pengukuran dilakukan berulang kali. Dalam penelitian ini, perhitungan reliabilitas dilakukan menggunakan teknik pengukuran *Cronbach's Alpha* pada *software* SPSS. Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 maka instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel.

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam studi ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan data yang sudah terkumpul secara statistik. Dengan analisis deskriptif, data dapat dipaparkan sedemikian rupa hingga menjadi sebuah informasi yang jelas dan mudah dipahami.

Data mentah dalam studi ini Peneliti peroleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada 104 karyawan generasi Y di industri *real estate*. Hasil kuesioner akan dianalisis, dikaji dan dijadikan gambaran umum mengenai keadaan dua perusahaan tersebut yang berkaitan dengan variabel penelitian ini yaitu *Turnover Intention*, Kepuasan Kerja, dan *Work-life Balance*.

Peneliti mengacu pada penafsiran data yang dibuat dalam pernyataan positif pada variabel kepuasan kerja untuk memudahkan Peneliti dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Jika mayoritas responden memiliki jawaban sangat tidak setuju (STS) dan tidak setuju (TS) maka dapat dikategorikan sangat rendah dan rendah. Variabel *work-life balance*

menggunakan pernyataan negatif, dimana jika mayoritas responden memiliki jawaban sangat setuju (SS) dan setuju (S) maka dapat dikategorikan sangat rendah dan rendah. Lalu untuk variabel *turnover intention* menggunakan pernyataan positif, dimana jika mayoritas responden memiliki jawaban sangat setuju (SS) dan setuju (S) maka dapat dikategorikan sangat tinggi dan tinggi.

Selanjutnya, Peneliti membuat kriteria skor variabel dengan bobot mengacu pada rumus umum penentuan *scoring* sebagai berikut:

$$\text{Persentase tertinggi} = \text{skor tertinggi} / \text{skor tertinggi} \times 100\%$$

$$= 4 / 4 \times 100\%$$

$$= 100\%$$

$$\text{Persentase terendah} = \text{skor terendah} / \text{skor tertinggi} \times 100\%$$

$$= 1 / 4 \times 100\%$$

$$= 25\%$$

Kriteria interpretasi skor dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3 Bobot Skor Kriteria Variabel

Bobot	Kepuasan Kerja STS+TS	Work-life Balance SS+S	Turnover Intention SS+S
0% - 25%	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Rendah
26% - 50%	Tinggi	Tinggi	Rendah
51% - 75%	Rendah	Rendah	Tinggi
76% - 100%	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Tinggi

Sumber: data diolah oleh Peneliti (2020)

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji Normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal dalam model regresi

(Ghozali, 2018). Statistik parametrik hanya dapat digunakan pada data yang terdistribusi normal.

Dalam penelitian ini, Peneliti melakukan uji normalitas menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan menggunakan *software* SPSS versi 25. Dengan taraf signifikansi 5%, data dapat dinyatakan terdistribusi normal ketika nilai signifikansi lebih dari 0,05.

b) Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk menguji hubungan linear dari variabel independen ke variabel dependen yang akan diuji (Ghozali, 2018). Peneliti menggunakan *software* SPSS versi 25 dalam melakukan uji linearitas dengan taraf signifikansi 0,05. Variabel independen dapat dinyatakan memiliki hubungan yang linear dengan variabel dependen ketika nilai signifikansi pada *linearity* lebih dari 0,05.

c) Uji Multikolinearitas

Ghozali (2018) menyatakan uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel bebas. Pada model regresi yang baik, di dalam model tersebut tidak terdapat korelasi diantara variabel independen. Pengukuran multikolinearitas dapat dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Masalah multikolinearitas tidak ditemukan antara variabel bebas ketika nilai VIF kurang dari 5.

d) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018), bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain

di dalam sebuah model regresi. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji koefisien korelasi *Rank Spearman*. Masalah heterokedastsitas tidak terjadi jika nilai signifikansi hasil korelasi lebih dari 0,05.

4. Uji Beda Rata-Rata Dua Populasi : *Independent sample t-test*

Penelitian ini menggunakan sampel dari dua perusahaan yaitu PT X dan PT Y, maka perlu dilakukan uji beda rata-rata dua populasi (*compare means of two populations*) dengan metode *independent sample t-test* untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan rata-rata pada setiap variabel yang digunakan di masing-masing perusahaan.

Sebelum melakukan uji beda, Peneliti perlu melihat nilai *levene test* untuk melihat apakah varians kedua kelompok sampel tersebut sama (*equal variances assumed*) atau berbeda (*equal variances not assumed*) (Ghozali, 2018). Apabila probabilitas *levene's test* pada kolom signifikansi $> 0,05$ maka varians dinyatakan sama dan uji beda rata-rata dua populasi dengan menggunakan *independent sample t-test* dapat dilakukan menggunakan asumsi *equal variances assumed*.

Dengan signifikansi 5%, dapat dikatakan tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara rata-rata variabel di PT X dan PT Y jika nilai signifikansi lebih dari 0,05.

5. Uji Analisis Regresi

a) Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam sebuah penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen, dilakukan analisis regresi linear berganda. Ghazali (2018) menyatakan analisis regresi linear berganda berfungsi mengetahui arah hubungan dan seberapa besar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

b) Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji kelayakan model dalam analisis regresi linear. Uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara simultan dari variabel independen (kepuasan kerja dan *work-life balance*) terhadap variabel dependen (*turnover intention*).

c) Uji Signifikansi Individual (Uji t)

Uji *t* dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen (kepuasan kerja dan *work-life balance*) terhadap variabel dependen secara parsial. Dengan taraf signifikansi 5%, H_0 diterima ketika nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} . Sebaliknya, H_0 ditolak ketika nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} .

d) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghazali (2018) menyatakan uji koefisien determinasi memiliki tujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terkait atau variabel dependen. Hampir semua informasi yang dibutuhkan diberikan oleh variabel bebas (kepuasan kerja dan *work-life balance*) untuk memprediksi variabel terikat (*turnover intention*) jika nilai R^2 atau nilai signifikansi < 1 .