

**BAB III**  
**METODE PENELITIAN**

**3.1 Waktu dan Tempat Penelitian**

**3.1.1 Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Januari sampai Juni 2023. Peneliti mulai melakukan observasi pada bulan Januari 2023 untuk mendapatkan informasi dan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian. Observasi dimulai dengan melakukan wawancara dan menyebarkan kuesioner pra-riset sebagai data pendukung terkait masalah penelitian.

**Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penyusunan Skripsi**

No.	Jenis Kegiatan	Waktu Kegiatan			
		Januari	Februari	April	Mei
1.	Penyusunan proposal	■			
2.	Penyebaran kuesioner			■	
3.	Penyusunan skripsi				■

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)

**3.1.2 Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT X yang merupakan sebuah perusahaan manufaktur golongan besar di Indonesia. Kantor pusat PT X berlokasi di Kota Jakarta Selatan. Peneliti memilih PT X karena memiliki permasalahan *turnover intention* yang tinggi, yang diduga dipengaruhi oleh stres kerja dan *work-family conflict*.

### 3.2 Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang dilandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019).

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan eksplanatori. Menurut Sugiyono (2019), deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan nilai masing-masing variabel, baik satu variabel independen atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis tentang hubungan sebab akibat (Kotler, 2006).

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan sekelompok orang, kejadian, atau hal-hal menarik yang ingin dikaji oleh peneliti (Sekaran & Bougie, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT X yang berjumlah 106 orang karyawan.

### 3.3.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian kelompok dari populasi yang ditetapkan, yang diharapkan dapat mewakili populasi untuk digeneralisasikan (Sekaran & Bougie, 2017). Menurut Sugiyono (2019), jumlah sampel yang layak dalam penelitian yaitu antara 30 sampai dengan 500. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Maka, sampel dalam penelitian ini berjumlah 106 orang karyawan PT X.

### 3.4 Pengembangan Instrumen

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (independen) yaitu stres kerja (X1) dan *work-family conflict* (X2), dan satu variabel terikat (dependen) yaitu *turnover intention* (Y).

#### 3.4.1 *Turnover Intention*

##### A. Definisi Konseptual

*Turnover intention* adalah niat karyawan untuk keluar dari perusahaan demi mendapatkan pekerjaan lain yang dinilai lebih baik.

##### B. Definisi Operasional

*Turnover intention* merupakan persepsi karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja saat ini, yang dinilai berdasarkan adanya pikiran untuk keluar, aktif mencari pekerjaan, dan keinginan untuk segera keluar dari perusahaan.

### 3.4.2 Stres Kerja

#### A. Definisi Konseptual

Stres kerja ialah kondisi dimana seorang karyawan merasa tertekan karena tugas dan tuntutan di pekerjaannya yang berdampak buruk terhadap fisik dan psikologisnya.

#### B. Definisi Operasional

Stres kerja ialah persepsi karyawan terhadap sejumlah tekanan yang dirasakan yang akan mempengaruhi keadaan fisik dan mentalnya. Tekanan ini berasal dari tuntutan tugas yang meliputi kondisi kerja, aturan kerja, dan lingkungan kerja. Tuntutan peran yang meliputi beban kerja, *deadline* tugas, dan keselamatan kerja. Tuntutan interpersonal yang meliputi hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, serta adanya perbedaan nilai-nilai individu.

### 3.4.3 *Work-Family Conflict*

#### A. Definisi Konseptual

*Work-family conflict* adalah konflik yang terjadi karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga, dimana tuntutan pekerjaan yang tinggi membuat karyawan kesulitan untuk memenuhi tuntutan peran dalam keluarga.

#### B. Definisi Operasional

*Work-family conflict* adalah persepsi karyawan terkait kondisi dimana terjadi pertentangan atau konflik akibat dari ketidaksetaraan antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga. *Work-family conflict* dilihat dari konflik

berbasis waktu, konflik berbasis ketegangan, dan konflik berbasis perilaku yang dialami karyawan.

**Tabel 3.2 Operasional Variabel**

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Butir	Skala
<b>Turnover Intention (Y)</b>				
Niat karyawan untuk keluar dari perusahaan demi mendapatkan pekerjaan lain yang dinilai lebih baik.  Mobley (2011); Dessler (2017); Prabowo (2017); Priansa (2018); Salimah (2021)	Pikiran untuk keluar	Kepuasan kerja	30	Likert
		Berpikir untuk keluar	31	
	Mencari alternatif pekerjaan lain	Mencari informasi lowongan kerja	32	
		Menghubungi kerabat terkait lowongan kerja	33	
		Aktif melamar pekerjaan	34	
	Intensi untuk keluar	Keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat	35	
		Keinginan untuk meninggalkan organisasi jika ada kesempatan yang lebih baik	36	
	<b>Stres Kerja (X1)</b>			
Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Butir	Skala
Kondisi dimana seorang karyawan merasa tertekan karena tugas dan tuntutan di pekerjaannya yang berdampak buruk terhadap fisik dan psikologisnya.	Tuntutan tugas	Kondisi kerja	1,2,3	Likert
		Aturan kerja	4	
		Lokasi fisik	5,6	
	Tuntutan peran	Beban kerja	7,8,9,10	
		<i>Deadline</i> tugas	11,12	
		Keselamatan kerja	13,14	
	Tuntutan interpersonal	Hubungan dengan rekan kerja	15	

Mangkunegara (2017); Rivai <i>et al</i> (2015); Colquitt <i>et al</i> (2019); Robbins dan Judge (2017); Fauziah <i>et al</i> (2021)	Hubungan dengan atasan	16,17,18	
	Nilai-nilai individu	19	

<i>Work-Family Conflict (X2)</i>				
Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Butir	Skala
Konflik yang terjadi karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga, dimana tuntutan pekerjaan yang tinggi membuat karyawan kesulitan untuk memenuhi tuntutan peran dalam keluarga.  Greenhaus dan Beutell (1985); Netemeyer <i>et al</i> (1996); Damayanti (2019); Gatiningtyas dan Primadineska (2022); MacEwen dan Barling (1994)	Konflik berbasis waktu	Tuntutan pekerjaan mempersulit untuk pulang ke rumah	20	Likert
		Jadwal kerja mempersulit untuk berkumpul di akhir pekan	21	
		Waktu kerja mempersulit aktivitas bersama keluarga	22	
	Konflik berbasis ketegangan	Jarang berpartisipasi dalam kegiatan keluarga	23	
		Membatalkan rencana bersama keluarga.	24	
	Konflik berbasis perilaku	Memilih istirahat daripada beraktivitas dengan keluarga sepulang kerja	25	
		Cara menyelesaikan masalah	26	
		Perilaku di tempat kerja	27	
		Penerapan Peraturan di perusahaan	28	
Kebiasaan di tempat kerja		29		

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)

## Skala Pengukuran

Skala dalam melakukan pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan sebagai pengukur perilaku, anggapan, dan pemahaman seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menggunakan skala Likert empat poin, yang digunakan untuk menghindari kecenderungan atau bias karena lima poin dianggap kurang tepat jika dibandingkan dengan interval genap (Sugiyono, 2016).

**Tabel 3.3 Bobot Skor Kriteria**

Keterangan	Skor Nilai
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Setuju (S)	3
Sangat Setuju (SS)	4

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)

## 3.5 Teknik Pengumpulan Data

### 3.5.1 Data Primer

Data primer merujuk pada informasi yang didapatkan langsung oleh peneliti dari tangan pertama terkait variabel ketertarikan untuk tujuan tertentu dari riset (Sekaran & Bougie, 2017). Penelitian ini menggunakan data primer berupa wawancara dan kuesioner untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan, sebagai berikut:

#### 1) Wawancara

Wawancara merupakan teknik untuk mengumpulkan data ketika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang wajib diteliti, dan juga ketika peneliti ingin mengetahui sesuatu lebih lanjut dari narasumber (Sugiyono, 2019). Peneliti memberikan pertanyaan secara langsung kepada narasumber untuk mengetahui lebih mendalam mengenai *turnover intention*, stres kerja, dan *work-family conflict* yang terjadi di PT X.

## 2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019), kuesioner merupakan mekanisme pengumpulan data yang dilakukan oleh Peneliti dengan cara memberi sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk ditanggapi. Peneliti memberikan kuesioner terkait *turnover intention*, *stres kerja*, dan *work-family conflict* kepada 106 karyawan PT X yang merupakan sampel penelitian.

### 3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder merujuk pada informasi yang dikumpulkan oleh peneliti dari sumber-sumber yang telah ada (Sekaran & Bougie, 2017). Penelitian ini menggunakan data sekunder yang didapatkan dari publikasi terkait *turnover intention*, stres kerja, dan konflik pekerjaan-keluarga.

## 3.6 Teknik Analisis Data



Penelitian ini menggunakan bantuan *software* SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) untuk mengolah dan menganalisis data-data yang diperoleh.

### 3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa mencari hubungan atau menarik kesimpulan secara generalisasi (Sugiyono, 2019). Data setiap variabel didapatkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan tetap PT X berjumlah 106 orang karyawan. Data tersebut digunakan untuk mengetahui karakteristik karyawan PT X sehubungan dengan niat berpindah, stres kerja, dan konflik pekerjaan-keluarga. Peneliti menggunakan metode penilaian Nazir (2005) untuk menganalisis jawaban kuesioner, sebagai berikut:

a) Persentase tertinggi

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

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

$$= 100\%$$

b) Persentase terendah

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

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

$$= 25\%$$

Kemudian, untuk mengetahui tingkatan dari persentase tersebut, dapat ditinjau melalui tabel kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.4 Kriteria Interpretasi Skor

Skor Kriteria	Stres Kerja	<i>Work-Family Conflict</i>	<i>Turnover Intention</i>
	SS+S	SS+S	SS+S
0 – 25%	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah
26 – 50%	Rendah	Rendah	Rendah
51 – 75%	Tinggi	Tinggi	Tinggi
76 – 100%	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)

### 3.6.2 Uji Instrumen

#### 1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner (Sugiyono, 2019). Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila memenuhi syarat atau ketentuan dalam uji validitas. Ketentuan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

- a) Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (tingkat signifikansi 0,05), maka instrumen atau pernyataan tersebut memiliki hubungan yang signifikan dengan skor keseluruhan atau dapat dikatakan valid.
- b) Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (tingkat signifikansi 0,05), maka instrumen atau pernyataan tersebut tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan skor keseluruhan atau dapat dikatakan tidak valid.

#### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan instrumen yang sama akan

menghasilkan data yang sama atau konsisten (Sugiyono, 2019). Kriteria uji reliabilitas menurut Sugiyono (2019), yaitu:

- a) Jika nilai Cronbach's alpha  $> 0,6$  maka instrumen kuesioner dapat dikatakan reliabel.
- b) Jika nilai Cronbach's alpha  $< 0,6$  maka instrumen kuesioner dapat dikatakan tidak reliabel.

### 3.6.3 Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara teratur atau tidak (Priyatno, 2011). Penelitian ini menggunakan uji normalitas Kolmogorov Smirnov, yaitu uji beda antara data yang diuji dengan data normal baku, dengan nilai signifikansi 0,05. Ketentuan dalam uji normalitas adalah sebagai berikut:

- a) Jika signifikansi  $> 0,05$ , maka data tersebut dikatakan normal atau teratur.
- b) Jika signifikansi  $< 0,05$ , maka data tersebut dikatakan tidak normal atau tidak teratur.

#### 2) Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel yang diteliti memiliki hubungan linear atau tidak (Priyatno, 2011). Tingkat signifikansi dalam uji linearitas adalah 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika nilai *Linearity*  $< 0,05$ , maka kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang linier.
- b) Jika nilai *Linearity*  $> 0,05$ , maka kedua variabel tersebut tidak mempunyai hubungan yang linier.

### 3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi antar variabel bebas (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antara variabel independennya. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini menggunakan faktor inflasi varians (VIF) dalam model regresi dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika tingkat VIF  $< 10$  dan toleransi  $> 0,1$ , maka tidak terdapat korelasi antar variabel bebasnya.
- b) Jika bobot VIF  $> 10$  dan toleransi  $< 0,1$ , maka terdapat korelasi antar variabel bebasnya.

### 4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu persepsi ke persepsi lain. Model regresi yang dianggap baik yaitu residual satu persepsi ke persepsi lain konstan atau homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji Glejser digunakan dengan cara meregres absolut residual, dengan ketentuan

jika nilai signifikansi diatas 0,05 maka dianggap tidak terdapat heteroskedastisitas.

### 3.6.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan variabel terikat, jika dua atau lebih variabel bebas sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik atau turunkan). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel bebasnya minimal dua (Sugiyono, 2019). Persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y = Variabel Terikat (*Turnover Intention*)  
 a = Konstanta  
 b<sub>1</sub>b<sub>2</sub> = Koefisien regresi  
 X<sub>1</sub> = Variabel Bebas 1 (*Stres Kerja*)  
 X<sub>2</sub> = Variabel Bebas 2 (*Work-Family Conflict*)  
 e = *Error* atau variabel gangguan

### 3.6.5 Uji Hipotesis

#### 1) Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial dilakukan dengan membandingkan t<sub>hitung</sub> dengan t<sub>tabel</sub> pada tingkat signifikan α 5% (Sugiyono, 2019). Uji t dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh signifikan antara dua variabel bebas

yaitu stres kerja (X1) dan *work-family conflict* (X2) terhadap variabel terikat *turnover intention* (Y).

## 2) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu stres kerja (X1) dan *work-family conflict* (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention* (Y).

## 3) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Jika nilai  $R^2$  kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Jika nilai  $R^2$  semakin mendekati satu, berarti variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat secara lebih luas atau baik.