

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. XYZ merupakan salah satu anak perusahaan dari perusahaan nasional yang mengolah bahan baku dan obat herbal sehingga produk yang dihasilkan dapat memenuhi standar dan mampu bersaing secara internasional. PT.XYZ berlokasi di Jl. Soekarno Hatta Km. 28 Kecamatan Bargas – Kabupaten Semarang, Jawa Tengah.

PT. XYZ didirikan pada tahun 2010 seluas 10 hektar dengan luas bangunan fisik sebesar 4.000 m². Seiring dengan berkembangnya produk di tahun 2015 maka dilakukan penambahan bangunan fisik seluas 8.795 m² dan total luas bangunan menjadi 12.795 m². Penambahan bangunan ini diikuti dengan peningkatan mesin yang menjadi lebih dari 500 unit, sehingga kapasitas produksi PT. XYZ meningkat menjadi tiga kali lebih besar.

Proses produksi di PT. XYZ menggunakan metode yang terstandar untuk mengekstraksi bagian tanaman yang berkhasiat bagi kesehatan seperti bunga, daun, akar, kulit tanaman, benih dan buah. PT. XYZ telah mendapatkan sertifikat ISO 9001; ISO 14001; ISO 22000; OHSAS 18001 serta sertifikasi Halal oleh MUI.

Dalam Program Kerja Perusahaan untuk Pengelolaan Lingkungan Hidup (PROPER) dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK), PT. XYZ telah mendapatkan penghargaan Proper Biru sebanyak 3 kali dan penghargaan Proper Hijau sebanyak 4 kali yang dimana proper biru merupakan penghargaan yang diberikan kepada perusahaan dalam melakukan upaya pengelolaan lingkungan yang sesuai dengan ketentuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku sedangkan proper hijau merupakan penghargaan yang diberikan kepada perusahaan karena telah melakukan lingkungan lebih dari yang dipersyaratkan dalam peraturan dan melakukan pelaksanaan sistem pengelolaan lingkungan dan mereka telah

memanfaatkan sumber daya secara efisien serta melaksanakan tanggung jawab sosial dengan baik (msi-consulting.co.id, 2020). Hal ini sebagai bukti dari komitmen perusahaan dalam menjaga kelestarian lingkungan.

Selain itu penghargaan lain yang diperoleh oleh PT. XYZ, yaitu penghargaan Industri Hijau dari Kementerian Perindustrian pada tahun 2019. Penghargaan yang diraih merupakan upaya perusahaan dalam pengolahan air limbah dan penghematan energi menggunakan limbah padat, sehingga untuk bahan bakar produksi yaitu 50% menggunakan gas dan 50% menggunakan limbah. Limbah hasil produksi dimanfaatkan kembali sebagai sumber energi baru dan juga pupuk. Fasilitas yang dimiliki oleh PT. XYZ adalah peralatan untuk mengelola bahan mentah, penyaringan air, peralatan ekstraksi, alat pengering semprot, dan lain-lain.

3.1.2 Produk yang dihasilkan Perusahaan

Beberapa produk yang dihasilkan oleh PT. XYZ sejak tahun 2010, yaitu :

1. TA

TA merupakan obat herbal yang diformulasikan tahun 1930 dan telah terstandar untuk masuk angin. Produk ini mengandung bahan-bahan seperti jahe, kayu ules, mint, adas, madu, dan daun cengkeh. Obat ini telah terbukti dapat meningkatkan daya tahan tubuh dan aman untuk dikonsumsi dalam jangka panjang.

2. KBE

KBE merupakan minuman herbal yang bermanfaat untuk memelihara dan menjaga daya tahan tubuh.

3. SJ

SJ merupakan minuman perpaduan antara susu, gula aren, dan jahe emprit bakar yang memberikan kehangatan serta dapat meningkatkan daya tahan tubuh.

4. Vitamin C-1000

Vitamin C-1000 merupakan suplemen kesehatan yang mengandung vitamin C, yang bermanfaat untuk membantu dalam memelihara daya tahan tubuh.

5. TAC

TAC merupakan minyak angina aromaterapi dengan minyak peppermint dan minyak jahe yang memberikan sensasi menyegarkan.

6. Sari Daun Sirsak

Sari Daun Sirsak merupakan suplemen herbal yang dibuat dari ekstrak daun sirsak yang bermanfaat sebagai suplemen pendamping pada penderita kanker.

7. Imuco Sirup

Imuco Sirup merupakan suplemen untuk memelihara daya tahan tubuh.

8. Sari Kulit Manggis

Sari Kulit Manggis merupakan suplemen herbal yang dibuat ekstrak kulit manggis yang berfungsi untuk menjaga kesehatan dan mencegah munculnya penyakit degenerative.

9. Sari Temulawak

Sari Temulawak merupakan suplemen herbal yang terbuat dari ekstrak temulawak yang bermanfaat untuk menjaga kesehatan hati (liver), sebagai antioksidan, dan pendamping pengobatan pada penderita hepatitis.

10. Dextaco

Dextaco merupakan obat yang digunakan untuk mengatasi alergi.

3.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

Visi :

Menjadi industri ekstrak herbal yang unggul dalam kualitas, bermanfaat dan terpercaya.

Misi :

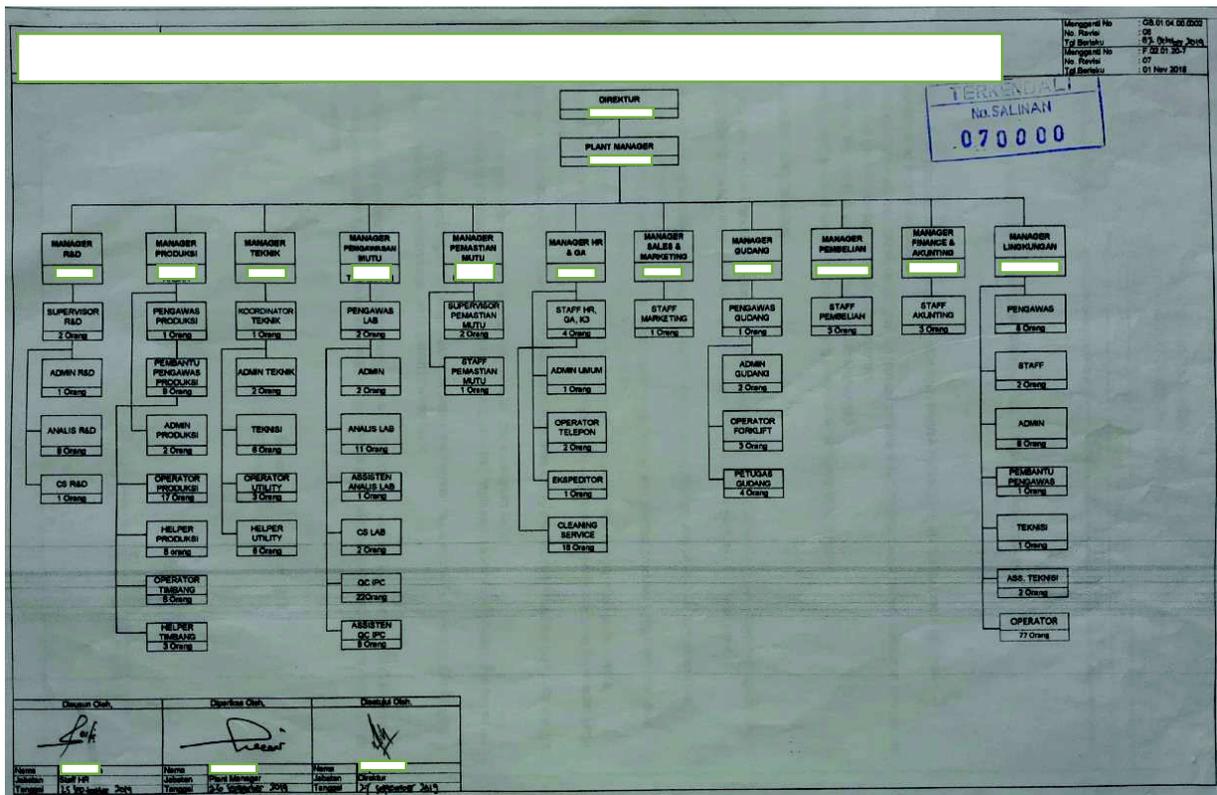
1. Menetapkan standar mutu yang tinggi agar diperoleh ekstrak herbal yang berkualitas serta halal dan dilaksanakan secara konsisten.
2. Meningkatkan kualitas ekstrak herbal dengan inovasi berkelanjutan, standardisasi bahan, peralatan dan proses serta mengkombinasikannya dengan pengalaman.
3. Memberikan manfaat kepada masyarakat dan lingkungan.

- Mengembangkan sumber daya manusia yang professional dan bertanggung jawab.

3.1.4 Core Value Perusahaan

PT. XYZ percaya kepada Nilai-Nilai SM dengan menempatkan Pemangku Kepentingan sebagai prioritas utama kami yang mencerminkan Visi SM dan membawa tindakan baik bagi populasi dan lingkungan terbesar. PT. XYZ menjunjung tinggi nilai integritas, keragaman, dan unggul dalam aktivitas sehari-hari.

3.1.5 Struktur Organisasi Perusahaan



Sumber : Data Perusahaan, 2019

Gambar 3. 1 Struktur Organisasi PT. XYZ

Berdasarkan gambar 3.1 menunjukkan bahwa terdapat beberapa fungsi jabatan pekerjaan untuk membantu proses produksi di dalam perusahaan seperti adanya *Manager R&D*, *Manager Produksi*, *Manager Teknik*, *Manager Pengawasan Mutu*, *Manager Pemastian Mutu*, *Manager HR&GA*, *Manager Sales & Marketing*, *Manager Gudang*, *Manager Pembelian*, *Manager Finance & Accounting*, dan *Manager Lingkungan*. Di dalam setiap divisi memiliki masing-masing anggota dalam membantu tim nya.

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan suatu proses kegiatan dalam mengembangkan teori, mengetahui permasalahan yang ada, mencari dan mengumpulkan informasi, menganalisis data, dan mengkomunikasikan hasil serta implikasi dari penelitian tersebut. (Zikmund, 2013).

Menurut Zikmund, (2013) terdapat jenis data yang dapat digunakan dalam penelitian, yaitu :

1. *Primary data* merupakan sumber data penelitian yang diperoleh langsung tanpa media perantara.
2. *Secondary data* merupakan sumber data penelitian yang diperoleh tidak secara langsung yaitu melalui media perantara seperti, majalah, jurnal ilmiah, dan buku.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan *primary data* dan *secondary data*. *Primary data* diperoleh melalui *in-depth interview* dan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. XYZ. Sedangkan *secondary data* diperoleh melalui beberapa sumber seperti artikel di internet, buku, dan jurnal penelitian.

3.2.1 Metode Penelitian

Menurut Zikmund, (2013), terdapat 2 jenis metode dalam penelitian, yaitu :

1. *Qualitative Research* merupakan penelitian yang menggunakan teknik penulisan untuk memberikan penilaian yang lebih jelas terkait fenomena yang terjadi pada objek penelitian, dan tanpa harus bergantung kepada pengukuran secara numerik serta berfokus kepada penemuan arti yang sebenarnya. (Zikmund, 2013).

2. *Quantitative Research* merupakan penelitian yang membahas tentang tujuan penelitian yang menggunakan penilaian empiris dan melibatkan pengukuran numerik dan analisis serta makna dari hasil perhitungan tersebut (Zikmund, 2013).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *quantitative research* karena dalam pengambilan sumber data berasal dari hasil penyebaran kuesioner terhadap objek penelitian yang terdiri dari beberapa indikator variabel penelitian dan selanjutnya penulis akan menganalisis data tersebut ke dalam bentuk numerik.

3.2.2 Jenis Penelitian

Menurut Zikmund, (2013) terdapat tiga jenis penelitian, yaitu :

1. *Exploratory Research* merupakan jenis penelitian yang dilakukan untuk menjelaskan situasi yang ambigu atau menemukan ide yang mungkin merupakan peluang bisnis yang potensial (Zikmund, 2013).
2. *Descriptive Research* merupakan jenis penelitian yang mendeskripsikan karakteristik objek, orang, kelompok, organisasi, dan lingkungan (Zikmund, 2013).
3. *Causal Research* merupakan jenis penelitian yang memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan sebab akibat atau mengidentifikasi hubungan sebab atau akibat dari adanya suatu permasalahan (Zikmund, 2013).

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan *descriptive research* karena peneliti ini menjelaskan karakteristik dari suatu objek, organisasi, maupun lingkungan yang dijelaskan dalam bentuk *paragraph descriptive*.

3.3 Ruang Lingkup Penelitian

3.3.1 Target Populasi

Menurut Zikmund, (2013) populasi merupakan sekelompok orang yang berada di dalam satu organisasi yang memiliki satu kesatuan dan beberapa karakteristik yang sama. Target populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT. XYZ.

3.3.2 *Sampling Techniques*

Menurut Zikmund (2013), terdapat 2 jenis teknik *sampling*, yaitu :

1. *Probability sampling* merupakan teknik *sampling* yang dimana semua anggota populasinya sudah diketahui sebelumnya dan memberikan peluang yang sama besarnya kepada setiap populasi sehingga dapat dijadikan sample penelitian. Dalam *probability sampling* terdapat beberapa jenis, yaitu :
 - a. *Systematic Sampling* merupakan prosedur *sampling* yang dimana titik awal dipilih secara acak.
 - b. *Simple Random Sampling* merupakan teknik *sampling* dengan memastikan setiap elemen dalam populasi memiliki kesempatan yang sama menjadi *sample*.
 - c. *Double Sampling* merupakan gabungan dari dua jenis *sampling*, misalnya antara *systematic sampling* dan *simple random sampling*.
 - d. *Cluster Sampling* merupakan teknik *sampling* dengan menggunakan populasi yang sangat luas. Misalnya penduduk pada suatu provinsi.
 - e. *Stratified Random Sampling* merupakan teknik *sampling* terkait kumpulan sampel dipilih secara acak dan sederhana yang memiliki karakteristik yang kurang lebih sama dalam setiap tingkat populasinya.
2. *Non-probability sampling* merupakan suatu teknik *sampling* yang dimana unit sampel dipilih berdasarkan pertimbangan dan ketentuan atau penilaian pribadi peneliti sehingga tidak semuanya memiliki kesempatan yang sama sebagai sampel.

Dalam *non-probability sampling* terdapat beberapa jenis, yaitu :

- a. *Convenience Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dimana pemilihan responden berdasarkan seseorang yang paling mudah dijadikan sebagai responden.
- b. *Judgement Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan menentukan sampel berdasarkan pertimbangan beberapa karakteristik yang dibutuhkan.

- c. *Snowball Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang dimana di awal memilih responden pertama kemudian responden selanjutnya didapat dari pemberian responden awal.
- d. *Quota Sampling* merupakan teknik *sampling* yang dimana kelompok populasi dipilih berdasarkan ciri-ciri yang telah ditentukan sampai dengan kuota yang telah ditentukan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penulis menggunakan teknik sampel *non-probability sampling* yang dimana tidak semua anggota populasi dapat memiliki kesempatan yang sama sebagai responden, karena penelitian ini terdapat karakteristik yang dijadikan syarat sebagai responden.

Pada bagian *non-probability sampling*, penulis menggunakan *judgement sampling* karena sampel yang dipilih berdasarkan penilaian penulis dan karakteristik sampel. Karakteristik yang penulis tentukan adalah karyawan tetap yang bekerja minimal satu tahun di PT. XYZ serta yang telah mendapatkan *reward* minimal THR. Sehingga tidak semua anggota populasi dapat dijadikan sampel penelitian.

3.3.3 Sampling Size

Sampling size merupakan jumlah elemen yang akan diambil untuk penelitian serta penentuan yang bersifat kompleks dan melibatkan beberapa pertimbangan. (Malhotra, 2012)

Penentuan *sampling size* terhadap penelitian ini mengacu pada pernyataan Hair et al., (2010) yang dimana banyaknya jumlah sampel mengacu pada penentuan banyaknya jumlah item yang digunakan pada kuesioner dengan mengasumsikan $n \times 5$ observasi sampai dengan $n \times 10$ observasi. Penelitian ini menggunakan $n \times 5$ observasi dengan jumlah indikator 20 buah, sehingga dapat ditentukan jumlah sampel minimum yang akan diambil pada penelitian ini sebanyak $20 \times 5 = 100$ responden.

3.4 Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan *primary data* dan *secondary data*. Primary data diperoleh melalui *in-depth interview* dan penyebaran kuesioner kepada

karyawan PT. XYZ. Sedangkan *secondary data* diperoleh melalui beberapa sumber seperti artikel di internet, buku, dan jurnal penelitian.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Terdapat dua metode dalam pengumpulan data menurut Zikmund, (2013), yaitu :

1. *Observation Research* merupakan suatu proses yang sistematis dalam merekam pola-pola perilaku orang, objek, dan kejadian yang terjadi.
2. *Survey Research* merupakan metode dalam pengumpulan data primer dan diolah terlebih dahulu untuk memperoleh hasil penelitian.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka metode yang sesuai dengan penelitian ini adalah *survey research* dengan mengumpulkan data melalui *in-depth interview* terhadap beberapa narasumber dan dilanjutkan dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan dengan minimal 1 tahun bekerja di PT. XYZ.

3.5 Periode Penelitian

Pengisian kuesioner untuk *pre-test* dilakukan pada tanggal 26 Oktober 2020 sampai dengan 03 November 2020. *Pre-test* dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari variabel yang akan penulis gunakan. Jumlah responden dalam *pre-test* ini adalah sebanyak 30 orang.

Setelah *pre-test* dilakukan, maka penulis melanjutkan penyebaran kuesioner untuk melakukan *main-test*. Periode pengisian kuesioner untuk *main-test* adalah 09 November 2020 sampai dengan 20 November 2020. Jumlah responden sebanyak 130 responden.

3.6 Skala Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian yang diukur dalam bentuk kuesioner dengan menggunakan skala likert. Menurut Ghazali, (2018), skala likert merupakan alat ukur yang digunakan untuk melihat bagaimana responden memberikan nilai atas *measurement* yang diberikan.

Penelitian ini menggunakan skala likert 1-5 dengan tujuan memberikan hak pilih kepada responden untuk memilih pilihan netral pada kuesioner. Pengukuran skala likert pada variabel *job stress*, *work-life balance*, *reward system*, dan *turnover*

intention memiliki nilai paling rendah yaitu 1 dengan keterangan “Sangat Tidak Setuju” dan nilai yang paling tinggi yaitu 5 dengan keterangan “Sangat Setuju”.

Tabel 3. 1 Skala Pengukuran *Likert Scale*

| Skala | Keterangan |
|-------|---------------------|
| 1 | Sangat Tidak Setuju |
| 2 | Tidak Setuju |
| 3 | Netral |
| 4 | Setuju |
| 5 | Sangat Setuju |

Sumber : Omar et al., (2017)

3.7 Definisi Operasional Variabel

Menurut Zikmund, (2013) variabel operasional merupakan proses untuk mengidentifikasi skala pengukuran untuk menilai setiap variabel. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua jenis variabel, yaitu *independent variable* (variabel bebas) dan *dependent variable* (variabel terikat).

3.7.1 *Independent Variable*

Independent variable merupakan variabel bebas yang dapat mempengaruhi *dependent variable*. Dalam penelitian yang menjadi *independent variable*, yaitu:

3.7.1.1 *Work-Life Balance*

Menurut Saeed et al, (2013) dalam Omar et al, (2017) *work-life balance* dapat diartikan sebagai hubungan yang serupa antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi atau keluarga. Dengan kata lain, karyawan harus menyeimbangkan rutinitas kehidupan sehari-hari dengan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Variable ini diukur menggunakan skala likert 1-5. Skala 1 menunjukkan rendahnya tingkat *work-life balance* dan skala 5 menunjukkan tingginya kualitas *work-life balance* karyawan di perusahaan PT.XYZ.

3.7.1.2 Job Stress

Menurut Saeed et al, (2013) dalam Omar et al, (2017) , *job stres* dapat didefinisikan sebagai "reaksi tubuh atau mentalitas manusia yang tidak jelas terhadap pengalaman tertentu". Dengan kata lain dapat diartikan sebagai reaksi psikologis dari karyawan yang tidak mampu bekerja dengan baik dari segi jadwal kerja maupun uraian tugas.

Variable ini diukur menggunakan skala likert 1-5. Skala 1 menunjukkan rendahnya kualitas *job stress* dan skala 5 menunjukkan tingginya *job stress* karyawan di perusahaan PT.XYZ.

3.7.1.3 Reward System

Menurut Amin & Hamid, (2016) dalam Omar et al, (2017) *Reward* merupakan salah satu hal penting yang perlu dipertahankan oleh karyawan dalam organisasi dan terus termotivasi untuk meningkatkan kinerja organisasi. *Reward* dapat didefinisikan sebagai semua imbalan moneter, non-moneter dan psikologis yang diberikan organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas pekerjaan tersebut.

Variable ini diukur menggunakan skala likert 1-5. Skala 1 menunjukkan rendahnya kualitas *reward system* yang diterima oleh karyawan dan skala 5 menunjukkan tingginya *reward system* yang diterima karyawan di perusahaan PT.XYZ.

3.7.2 Dependent variable

Dependent variable menurut Zikmund, (2013) merupakan variabel terikat yang dapat dipengaruhi oleh *independent variable*. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan satu variabel *dependent*, yaitu :

3.7.2.1 Turnover Intention

Menurut Qureshi et al, (2013) dalam Omar et al, (2017) *turnover intention* diartikan sebagai “kesediaan yang sadar dan sengaja untuk meninggalkan organisasi”.

Dengan kata lain, *turnover intention* merujuk pada ketika karyawan merasa tidak tertarik pada organisasi atau tidak puas dengan kehidupan dan budaya kerja organisasi, mereka cenderung meninggalkan organisasi saat ini dan beralih ke organisasi baru yang memberi mereka kesempatan untuk bekerja lebih baik.

Variable ini diukur menggunakan skala likert 1-5. Skala 1 menunjukkan rendahnya tingkat *turnover intention* yang diterima oleh karyawan dan skala 5 menunjukkan tingginya tingkat *turnover intention* yang diterima karyawan di perusahaan PT.XYZ.

3.8 Teknik Pengolahan Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

Dalam penelitian ini menggunakan program IBM SPSS 26 dalam mengolah data *pre-test* dan *main-test*. Menurut Ghozali, (2018) SPSS adalah kepanjangan dari *Statistical Package for Social Science* yang dimana merupakan *software* untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistic baik untuk *statistic parametric* maupun non-parametrik dengan berbasis windows.

3.8.2 Uji Validitas

Menurut Ghozali, (2018) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Terdapat cara yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner tersebut valid atau tidak dengan menggunakan uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Terdapat empat alat uji yang dapat digunakan untuk melihat tingkat interkorelasi pada masing-masing variabel, yaitu :

1. *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Nilai KMO ini bervariasi dari 0 hingga 1 dengan nilai yang dikehendaki harus $\geq 0,50$ untuk dapat dilakukan analisis faktor (Ghozali, 2018).
2. Nilai *Measurement of Sampling Adequacy* (MSA) $\geq 0,5$. *Measurement* variabel yang memiliki nilai MSA $< 0,5$ harus dihilangkan dari perhitungan faktor analisis satu per satu, dimulai dari variabel dengan nilai terendah (Hair et al.,(2010).

3. Sig < 0,05. Nilai signifikan kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa korelasi yang cukup antar variabel.
4. *Factor loading* atau hasil dari component matrix harus memiliki nilai $\geq 0,5$ (Hair et al., 2010).

3.8.3 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali, (2018) uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas menurut Ghozali, (2018) bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel *independent* yang nilai korelasi antar sesama variabel *independent* sama dengan nol.

Menurut Ghozali, (2018) untuk dapat mengetahui apakah terjadi multikolinieritas, bisa dilihat melalui nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menurut Ghozali, (2018) bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan

lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas atau tidak adalah dengan cara melihat grafik *scatter plot*. Menurut Ghozali, (2018) terdapat dua dasar analisis dalam melihat grafik *scatter plot*, yaitu :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9.3 Uji Normalitas

Menurut Ghozali, (2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hal ini juga dijelaskan bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji *statistic* menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Terdapat dua cara dalam mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji *statistic*.

3.10 Uji Model

3.10.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali, (2018) uji koefisien determinasi digunakan untuk menguji *goodness-fit* dari model regresi. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas.

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Analisa Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali, (2018) analisis regresi linear berganda berguna untuk mengukur kekuatan pengaruh antara dua variabel atau lebih. Analisis ini juga berfungsi untuk menunjukkan arah hubungan antar *dependent* variabel dan *independent* variabel. Persamaan regresi linear pada penelitian ini, yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

$Y_1 = Turnover Intention$

$X_1 = Job Stress$

$X_2 = Work-life Balance$

$X_3 = Reward System$

$a = Konstanta$

$b = Koefisien Garis Regresi$

$e = Error$

3.11.2 Uji Signifikansi Parameter *Individual* (Uji Statistik T)

Menurut Ghozali, (2018), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b) sama dengan nol, atau :

$H_0 : b = 0$ artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_A) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau :

$H_A : b \neq 0$ artinya variabel tersebut merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.11.3 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Menurut Ghozali, (2018) uji statistik f pada dasarnya untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistik f mempunyai tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi $f < 0,05$, maka hipotesis diterima, yang menjelaskan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

3.12 Tabel Operasional Penelitian

Tabel 3. 2 Operasional Variabel

| No. | <i>Research Variable</i> | <i>Definition</i> | <i>Measurement</i> | <i>Reference</i> | <i>Scaling Technique</i> |
|-----|--------------------------|---|--|---|--------------------------|
| 1. | <i>Job Stress</i> | <p>Sebagai reaksi tubuh atau mentalitas manusia yang tidak jelas terhadap pengalaman tertentu". Dengan kata lain dapat diartikan sebagai reaksi psikologis dari karyawan yang tidak mampu bekerja dengan baik dari segi jadwal kerja maupun uraian tugas.</p> <p>(Saeed et al, (2013) dalam</p> | <p>Saya memiliki banyak tugas dan takut tidak dapat menyelesaikannya tepat waktu.</p> <hr/> <p>Banyak rekan kerja saya yang merasa bosan dengan pekerjaan yang diberikan.</p> <hr/> <p>Terkadang pekerjaan yang saya lakukan menjadi beban bagi saya.</p> <hr/> <p>Ketika saya memikirkan pekerjaan, saya merasa terbebani.</p> <hr/> <p>Pekerjaan yang saya lakukan terkadang membuat saya merasa bingung untuk menyelesaikannya.</p> | Abhishek Shukla, and Rajeev Srivastava, (2016). | <i>Likert Scale 1-5</i> |

| | | | | | |
|----|----------------------------------|--|--|---|-----------------------------|
| | | Omar et al, (2017) | | | |
| 2. | <i>Work Life Balance</i> | Sebagai hubungan yang serupa antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi atau keluarga. (Saeed et al, (2013) dalam Omar et al, (2017) | <p>Saya dapat memenuhi keinginan (pekerjaan) atasan dan keluarga saya.</p> <p>Saya terkadang melewatkan waktu bersama keluarga karena banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan.</p> <p>Saya terkadang sulit membagi waktu antara pekerjaan dengan keluarga.</p> <p>Saya merasa memiliki waktu lebih banyak untuk bekerja dibandingkan waktu dengan keluarga saya.</p> <p>Saya melakukan pekerjaan kantor dengan efektif dan diuntut untuk menjadi orang tua maupun</p> | Larissa K. Barber, Amanda L. Conlin, Alecia M. Santuzzi (2019). | <i>Likert Scale 1-5</i> |

| | | | | | |
|----|----------------------|--|--|---|--------------------------------|
| | | | pasangan yang lebih baik. | | |
| 3. | <i>Reward System</i> | <p><i>Reward</i> dapat didefinisikan sebagai semua imbalan moneter, non-moneter dan psikologis yang diberikan organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas pekerjaan tersebut.</p> <p>(Amin and Hamid, (2016) dalam Omar et al, (2017)</p> | <p>Ketika saya sudah mencapai tujuan perusahaan, saya ingin diberikan kesempatan oleh perusahaan untuk di promosikan.</p> <p>Ketika saya telah mencapai tujuan perusahaan, saya ingin diberikan peningkatan salary.</p> <p>Ketika saya telah mencapai tujuan perusahaan, saya ingin diberikan insentif oleh perusahaan.</p> <p>Perusahaan memberikan saya penghargaan atas kinerja saya.</p> <p>Perusahaan memberikan saya waktu perpanjangan cuti atas bentuk</p> | <p>Bonhak Koo, Jongsik Yu, Bee-Lia Chua, Sanghyeop Lee & Heesup Han (2019).</p> | <p><i>Likert Scale 1-5</i></p> |

| | | | | | |
|----|---------------------------|--|--|---|-------------------------|
| | | | penghargaan yang diberikan kepada saya. | | |
| 4. | <i>Turnover Intention</i> | <p>Kesediaan yang sadar dan sengaja untuk meninggalkan organisasi.</p> <p>(Saeed et al, (2013) dalam Omar et al, (2017).</p> | <p>Saya berpikir untuk mencari pekerjaan lain di tahun depan.</p> <p>Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru jika saya tidak ada perkembangan.</p> <p>Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru dalam 3 tahun kedepan.</p> <p>Jika keadaan saya di perusahaan ini semakin memburuk, saya akan meninggalkan perusahaan ini .</p> <p>Saya berencana untuk meninggalkan pekerjaan saya saat ini untuk bekerja di perusahaan lain.</p> | <p>Anders Dysvik and Bard Kuvaas, (2009).</p> | <i>Likert Scale 1-5</i> |

Sumber : Hasil Kuesioner Penulis, 2020