



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Hotel XYZ pertama kali didirikan pada tahun 1987 dan berkantor pusat di Hong Kong. Seiring berjalannya waktu, Hotel XYZ mulai berkembang dan berhasil menempatkan diri di antara 125 perusahaan manajemen Hotel internasional teratar di dunia. Hotel XYZ dengan portfolio lebih dari 125 Hotel, resor dan proyek dan secara terus menerus berkembang serta membuka cabang, mengelola properti di 19 negara. Hotel XYZ memiliki properti di negara Indonesia, Hongkong, Malaysia, Cina, Vietnam, Bahrain, Mesir, Irak, Oman, Qatar, Kuwait, Arab Saudi, Australia, Uni Emirat Arab, Selandia Baru, Tanzania dan Swiss.

Untuk wilayah Indonesia, Hotel XYZ tersebar di beberapa daerah seperti Sumatera, Pulau Riau, Pulau Bangka Belitung, Pulau Jawa, Bali, Nusa Tenggara, Kalimantan, Sulawesi, Maluku dan Papua. Untuk di daerah Sumatra, salah satu Hotel terbaik dari Hotel XYZ adalah cabang Jambi. Hotel XYZ Jambi merupakan cabang dari Hotel XYZ yang berdiri pada tahun 2016 dan dikategorikan sebagai Hotel berbintang 4 yang sudah lulus sertifikasi yang dilakukan oleh Komite Akreditasi Nasional (KAN), yaitu sebuah organisasi sertifikasi resmi yang dibawah langsung oleh Presiden.

Hotel XYZ merupakan suatu Hotel yang terletak di jantung Ibu Kota Jambi dengan pusat bisnis, restoran, hiburan dan pusat belanja dengan jarak yang dapat ditempuh dengan berjalan kaki. Terletak hanya sekitar 20 menit dari bandara dan hanya sekitar 10 menit dari pusat perbelanjaan setempat, Hotel XYZ merupakan Hotel yang memiliki kesan elegan dengan desain kontemporer dan dilengkapi dengan fasilitas modern yang menampilkan budaya khas. Selain itu, dengan segala pelayanan dan fasilitas yang ada, selain untuk akomodasi sementara, Hotel XYZ juga merupakan Hotel yang ideal untuk mengadakan pertemuan bisnis atau liburan.

3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Dalam menjalankan bisnisnya, Hotel XYZ memiliki visi yang sudah ditetapkan yaitu:

Menjadi grup manajemen Hotel dan perHotelan internasional terkemuka dengan reputasi global untuk komitmen terhadap manajemen dan keunggulan layanan, dan di mana semangat dan profesionalisme kami adalah inti dari merek Hotel XYZ.

Selain itu, dalam menjalankan bisnisnya, Hotel XYZ memiliki misi yang ingin dicapai yaitu:

Menjadi pemimpin lapangan dalam manajemen Hotel internasional dengan perpaduan unik antara keramahan dan profesionalisme Swiss serta semangat dan layanan Asia.

3.1.3 Komitmen Perusahaan

Dalam menjalankan bisnisnya, Hotel XYZ memiliki 10 komitmen utama:

1. Unggul melalui *passion* dan *professionalism*
2. Melebihi harapan tamu, pemilik, dan karyawan kami
3. Memahami dan berkontribusi pada negara, budaya, dan lingkungan tempat kita beroperasi dan mengelola – tanggung jawab sosial dan komunitas kita
4. Jadilah kreatif secara ekonomi dan progresif
5. Bertanggung jawab terhadap lingkungan
6. Menjadi perusahaan manajemen yang inovatif, berkomitmen dan memberdayakan karyawan
7. Jadilah bagian dari dan berkontribusi pada komunitas global yang berkelanjutan secara ekonomi dan lingkungan
8. Menghargai budaya dan perbedaan
9. Mewujudkan keselamatan, keamanan, dan pelayanan
10. Untuk mencerminkan hati dan jiwa melalui *passion* dan *professionalism*

3.1.4 Departement di Hotel XYZ

| No | Nama Department |
|----|---------------------------|
| 1 | Front Office |
| 2 | House Keeping |
| 3 | Food and Beverage Service |
| 4 | Food and Beverage Product |
| 5 | Finance and Accounting |
| 6 | Engineering |
| 7 | Human Resource Management |
| 8 | Sales and Marketing |

Sumber: Data Perusahaan (2021)

Tabel 3.1 Departement di Hotel XYZ

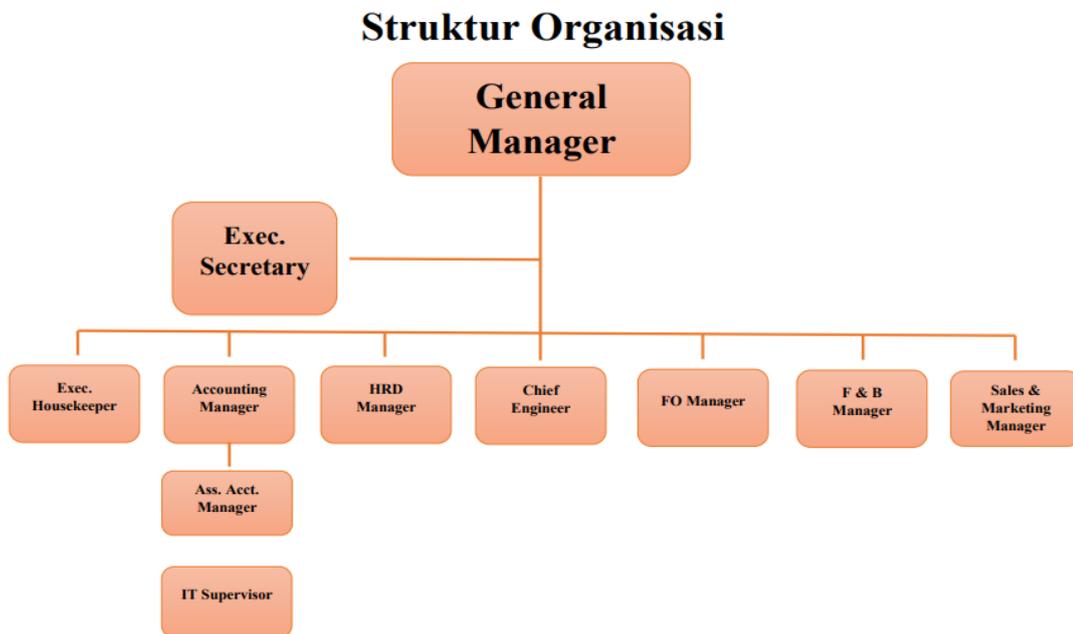
3.1.5 Fasilitas Hotel XYZ

Untuk menciptakan kenyamanan bagi para pengunjung, Hotel XYZ memiliki beberapa fasilitas seperti:

1. 136 kamar tidur dengan berbagai tipe, dengan rincian:
 - a. 104 kamar bertipe *Deluxe* yang sudah termasuk dengan kamar penyandang disabilitas
 - b. 21 kamar bertipe *Deluxe* dengan pemandangan
 - c. 6 kamar bertipe *Deluxe*
 - d. 3 kamar bertipe *Executive Suite*
 - e. 1 kamar bertipe *Premier Suite*
 - f. 1 kamar bertipe *President Suite*
2. 5 ruangan yang dapat digunakan untuk *meeting*
3. *Ballroom*
4. *Swiss-Café Restaurant*
5. *BnB Lounge*
6. *The View*
7. *The Gravity Chambre Privee*
8. Kolam Renang
9. *Mini Gym*

10. *Elite Spa (Spa-Sauna-Massage)*
11. *Wifi* dengan kecepatan hingga *90 Mbps*
12. *Room Delivery Service* tersedia 24jam
13. layanan antar-jemput *valet parking*
14. *Business Centre*
15. Toko oleh-oleh
16. Binatu dan cuci kering

3.1.6 Struktur Organisasi



Sumber: Data Perusahaan (2021)

Gambar 3.1 Struktur Organisasi Hotel XYZ

3.2 Desain Penelitian

Zikmund et al. (2013) dalam bukunya berpendapat bahwa desain penelitian adalah suatu aktivitas yang digunakan dalam pengembangan teori, mencari tau permasalahan yang ada, mencari serta mengumpulkan suatu informasi, melakukan analisis data serta mengkomunikasikan hasil dan implikasi dari penelitian yang dilakukan tersebut.

Zikmund et al. (2013) berpendapat bahwa data yang dapat digunakan dalam penelitian terbagi menjadi dua jenis:

1. *Primary Data*

Sumber data yang didapatkan langsung tanpa adanya media perantara.

2. *Secondary Data*

Sumber data yang didapatkan tidak secara langsung melainkan menggunakan media perantara seperti, jurnal ilmiah, buku dan majalah.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan *primary* data dan *secondary* data. *Primary* data didapatkan melalui *in-depth interview* dan kuesioner yang disebar kepada karyawan Hotel XYZ. Sedangkan *secondary* data didapatkan melalui beberapa sumber seperti, buku, jurnal penelitian dan artikel-artikel yang ada di internet.

3.2.1 Metode Penelitian

Zikmund et al. (2013) berpendapat bahwa terdapat dua jenis dari metode penelitian:

1. *Qualitative Research*

Merupakan suatu metode penelitian yang didalamnya bertuliskan mengenai penjelasan fenomena yang terjadi pada objek penelitian dan tanpa harus bergantung kepada pengukuran secara numerik serta berfokus kepada penemuan arti yang sebenarnya.

2. *Quantitative Research*

Merupakan suatu metode penelitian yang didalamnya membahas mengenai tujuan penelitian yang didasarkan pada penggunaan penilaian empiris dan melibatkan pengukuran numerik dan analisis serta makna dari perhitungan yang dilakukan.

Dalam penelitian ini, penulis menerapkan metode *quantitative research* karena pengambilan sumber data merupakan hasil dari penyebaran kuesioner terhadap karyawan pada objek penelitian yang didalamnya terdiri dari beberapa indikator variabel dan selanjutnya penulis akan mulai menganalisa data tersebut ke dalam sajian bentuk numerik.

3.2.2 Jenis Penelitian

Zikmund et al. (2013) berpendapat bahwa terdapat tiga jenis dari penelitian:

1. *Causal Research*

Merupakan suatu jenis penelitian yang dapat mememungkinkan untuk peneliti menarik kesimpulan berdasarkan prinsip sebab akibat atau mengidentifikasi suatu hubungan sebab akibat dari permasalahan yang ada

2. *Descriptive Research*

Merupakan suatu jenis penelitian yang digunakan dengan mendeskripsikan karakteristik orang, objek, kelompok, organisasi dan lingkungan.

3. *Exploratory Research*

Merupakan suatu jenis penelitian yang digunakan untuk menjelaskan suatu keadaan yang ambigu atau menemukan ide yang mungkin dapat dijadikan sebagai suatu peluang bisnis yang potensial.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian *descriptive research* karena penelitian ini menjelaskan karakteristik dari organisasi, objek maupun lingkungan yang disajikan dalam bentuk paragraf deskriptif.

3.3 Ruang Lingkup Penelitian

3.3.1 Target Populasi

Populasi merupakan sekelompok manusia yang tergabung dalam satu organisasi atau perusahaan yang memiliki kesatuan dan beberapa karakteristik yang cenderung sama. Target populasi dari penelitian yang dilakukan ini merupakan seluruh karyawan Hotel XYZ (Zikmund et al. 2013).

3.3.2 *Sampling Techniques*

Zikmund et al. (2013) berpendapat bahwa terdapat dua jenis *sampling techniques*:

1. *Probability Sampling*

Merupakan suatu teknik dimana seluruh anggota populasi sudah diketahui sebelumnya dan seluruh anggota populasi memiliki peluang yang sama besar sehingga siapa saja dalam populasi tersebut dapat dijadikan *sample* penelitian

a. *Stratified Random Sampling*

Merupakan teknik yang dilakukan dengan cara memilih *sample* secara acak dan sederhana dengan melihat karakteristik yang kurang lebih sama dalam setiap tingkatan di dalam populasinya.

b. *Cluster Sampling*

Merupakan teknik yang dilakukan dengan cara memilih *sample* dengan menggunakan populasi yang cukup luas. Teknik ini data dilakukan dengan memilih *sample* dengan populasi provinsi, kota atau lainnya yang cukup besar.

c. *Systematic Sampling*

Merupakan teknik yang dilakukan dengan cara memilih secara acak tanpa ada kualifikasi apapun.

d. *Simple Random*

Merupakan teknik yang dilakukan dengan cara memastikan setiap elemen yang ada di dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi *sample*.

e. *Double Sampling*

Merupakan teknik yang dilakukan dengan menggabungkan dua jenis teknik *sampling*.

2. *Non-probability Sampling*

Merupakan suatu teknik dimana *sample* dipilih berdasarkan ketentuan dan pertimbangan atau penelitian pribadi dari peneliti sehingga tidak semua yang tergabung dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi *sample* penelitian.

a. *Quota Sampling*

Merupakan teknik yang dilakukan dengan memilih *sample* dari populasi didasarkan dengan ciri-ciri yang telah ditentukan sampai dengan kuota yang telah ditentukan.

b. *Snowball Sampling*

Merupakan teknik yang dilakukan dengan memilih responden awal kemudian responden tersebut akan membantu untuk menemukan responden lainnya.

c. *Convenience Sampling*

Merupakan teknik yang dilakukan dengan memilih *sample* menjadi responden berdasarkan seseorang yang mudah untuk dijadikan sebagai responden.

d. *Judgement Sampling*

Merupakan teknik yang dilakukan dengan memilih *sample* berdasarkan pada pertimbangan beberapa karakteristik yang dibutuhkan.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis menggunakan teknik *non-probability sampling* yang merupakan tidak semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama sebagai responden. Hal tersebut dikarenakan pada penelitian ini terdapat beberapa karakteristik yang dijadikan sebagai syarat untuk menjadi responden.

Berdasarkan penjelasan terkait teknik *non-probability sampling* diatas, penulis menggunakan teknik *judgement sampling*. *Judgement sampling* dipilih karena *sample* yang diambil dalam penelitian ini dipilih berdasarkan pada karakteristik dan penilaian dari penulis. Karakteristik yang penulis tentukan untuk dapat menjadi *sample* adalah karyawan kontrak (*non-outsourcing*) Hotel XYZ yang sudah bekerja minimal 1 tahun. Karyawan *outsourcing* tidak dimasukkan kedalam responden penelitian karena bukan pekerja tetap dan semua karyawan *outsourcing* memiliki masa kerja di bawah 1 tahun.

3.3.3 *Sampling Size*

Malhotra (2012) berpendapat bahwa *sampling size* merupakan sejumlah elemen yang akan diambil dalam penelitian serta penentuan yang memiliki sifat kompleks dan melibatkan beberapa pertimbangan di dalamnya. Terdapat beberapa landasan untuk menentukan ukuran minimum *sample* penelitian (Hair et al., 2019):

1. Jumlah minimal dari *sample* adalah 5 sampai 10 observasi per variabel
2. Jumlah minimal dari *sample size* dilihat secara absolut adalah 50 observasi
3. Jumlah dari *sample* harus melebihi jumlah variabel

Dari 3 pernyataan diatas, Hair et al. (2019) menjelaskan bahwa jumlah *sample* mengacu pada banyaknya jumlah *item* yang digunakan pada kuesioner dengan asumsi $n \times 5$ observasi sampai dengan asumsi $n \times 10$ observasi.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti mengambil *sample size* dengan asumsi $n \times 5$ observasi. Penelitian ini menggunakan 18 buah indikator sehingga peneliti dapat menentukan bahwa *sample* yang diambil pada penelitian ini sebanyak $18 \times 5 = 90$.

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 didapatkan melalui *in-depth interview* dan kuesioner yang disebar kepada karyawan Hotel XYZ. Sedangkan *secondary* data didapatkan melalui beberapa sumber seperti, buku, jurnal penelitian dan artikel-artikel yang ada di internet.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Zikmund (2013) berpendapat bahwa terdapat dua metode yang dapat dilakukan dalam melakukan pengumpulan data:

1. *Survey Research*

Merupakan suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data *primer* dan data tersebut diolah terlebih dahulu untuk mendapatkan hasil penelitian

2. *Observation Research*

Merupakan suatu metode pengumpulan data dengan cara merekam pola perilaku dari objek, orang dan kejadian yang terjadi.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti menggunakan metode *survey research* dalam melakukan penelitian. Penggunaan metode tersebut dilakukan dengan mengumpulkan data melalui proses *in depth interview* terhadap beberapa narasumber dan dilanjutkan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan kontrak (*non-outsourcing*) Hotel XYZ yang sudah bekerja minimal 1 tahun.

3.5 **Periode Penelitian**

Penyebaran dan pengisian kuesioner untuk *pre-test* dilakukan pada tanggal 27 Oktober 2021 sampai dengan 19 November 2021. *Pre-test* ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji validitas dan reabilitas dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Pada *pre-test* ini diambil sebanyak 30 orang untuk menjadi responden.

Setelah *pre-test* dilakukan, selanjutnya penulis menyebarkan kuesioner dengan tujuan untuk melakukan *main test*. Penyebaran dan pengisian kuesioner

untuk *main test* ini dimulai dari 22 November 2021 hingga 10 Desember 2021. Pada *main test* ini diambil sebanyak 90 orang untuk menjadi responden.

3.6 Skala Penelitian

Dalam kuesioner yang disebarakan kepada para responden, peneliti menggunakan skala *likert* dalam skala pengukurannya. *Skala likert* merupakan alat ukur yang biasa digunakan untuk melihat bagaimana responden memberi penilaian atas *measurement* yang ada pada kuesioner (Ghozali, 2018).

Pada penelitian ini, menggunakan skala *likert* 1 sampai 5 yang bertujuan untuk memberikan hak pilih kepada para responden untuk memilih pilihan pada kuesioner. Pengukuran skala *likert* pada variabel *job satisfaction*, *job burnout*, *work stress* dan *turnover intention* memiliki nilai terendah yaitu 1 “Sangat Tidak Setuju” (STS) dan nilai tertinggi yaitu 5 “Sangat Setuju” (SS).

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

Sumber: Data Penulis (2021)

Tabel 3.2 Skala *Likert*

3.7 Definisi Operasional Variabel

3.7.1 *Dependent Variable*

Dependent variable merupakan suatu variabel yang bersifat terikat dan dapat dipengaruhi oleh *independent variable* (Zikmund, 2013). Dalam penelitian ini, terdapat 1 variabel dependen yang digunakan oleh penulis:

3.7.1.1 *Turnover Intention*

Turnover intention merupakan suatu kemauan individu yang dimiliki secara sadar untuk mencari pekerjaan baru dan berniat untuk meninggalkan pekerjaan yang sekarang dimiliki (Choi et al., 2012). Sedangkan Takase (2010) dan Chen (2020) menyebutkan bahwa *turnover intention* merupakan probabilitas bahwa seorang karyawan akan segera meninggalkan pekerjaan yang dimilikinya dalam jangka waktu tertentu seperti yang dirasakan oleh individu tersebut.

Variabel ini akan diukur menggunakan skala *likert* 1 sampai 5 dengan ketentuan nilai terendah yaitu 1 menjelaskan rendahnya tingkat *turnover intention* yang ada di dalam Hotel XYZ dan nilai tertinggi yaitu 5 menjelaskan tingginya tingkat *turnover intention* yang ada di dalam Hotel XYZ.

3.7.2 *Independent Variable*

Independent variabel merupakan suatu variabel yang bersifat bebas dan dapat mempengaruhi *dependent variabel* (Zikmund, 2013). Dalam penelitian ini, terdapat 3 variabel independen yang digunakan oleh penulis:

3.7.2.1 *Job Satisfaction*

Job satisfaction adalah suatu elemen utama atau elemen penting yang berasal dari pengalaman kerja seorang karyawan dan dapat mencakup beberapa

faktor seperti gaji atau pembayaran, lingkungan kerja, tingkat stres, atasan, anggota tim serta beban kerja. (Bakotic dan Babic, 2013 dalam Hanysha dan Tahir, 2016). Sedangkan Robbins dan Judge (2019) dalam bukunya menyebutkan bahwa *job satisfaction* merupakan perasaan positif tentang sejauh mana seseorang dapat mengidentifikasi pekerjaannya dan berpartisipasi aktif didalamnya serta mempertimbangkan kinerja penting untuk dirinya yang didasarkan pada evaluasi karakteristiknya sendiri.

Variabel ini akan diukur menggunakan skala *likert* 1 sampai 5 dengan ketentuan nilai terendah yaitu 1 menjelaskan rendahnya tingkat *job satisfaction* yang ada di dalam Hotel XYZ dan nilai tertinggi yaitu 5 menjelaskan tingginya tingkat *job satisfaction* yang ada di dalam Hotel XYZ.

3.7.2.2 Job Burnout

Job burnout merupakan salah satu gejala stres (Cordes dan Dougherty, 1993) dan merupakan salah satu akibat dari tuntutan pekerjaan, yang terjadwal dalam bentuk sinisme, berkurangnya efektivitas profesional dan kelelahan (Schaufeli et al., 2002 dalam Chen dan Yu, 2014). Sedangkan Herbert J. Freudenberger (1974) sebagai penemu dan penggagas istilah *burnout* dalam jurnalnya menyebutkan bahwa *job burnout* adalah suatu kondisi yang dialami oleh anggota staff di suatu lembaga alternatif yang mengalami kegagalan, aus atau menjadi sangat lelah karena adanya tuntutan berlebihan pada energi, kekuatan atau sumber daya.

Variabel ini akan diukur menggunakan skala *likert* 1 sampai 5 dengan ketentuan nilai terendah yaitu 1 menjelaskan rendahnya tingkat *job burnout* yang

ada di dalam Hotel XYZ dan nilai tertinggi yaitu 5 menjelaskan tingginya tingkat *job burnout* yang ada di dalam Hotel XYZ.

3.7.2.3 Work Stress

Work stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, kondisi seseorang dan proses berpikir (Handoko, 2001 dalam Wartono (2017). Sedangkan Saeed et al. (2013) dalam Omar et al. (2017) yang menyebutkan bahwa *work stress* adalah suatu reaksi dari tubuh seseorang atau mentalitas yang dimiliki manusia yang tidak jelas terhadap pengalaman tertentu. Atau dalam arti lain, *work stress* merupakan suatu reaksi psikologis dari seorang karyawan yang tidak mampu untuk bekerja dengan baik dilihat dari segi uraian tugas maupun dari segi jadwal kerja.

Variabel ini akan diukur menggunakan skala *likert* 1 sampai 5 dengan ketentuan nilai terendah yaitu 1 menjelaskan rendahnya tingkat *work stress* yang ada di dalam Hotel XYZ dan nilai tertinggi yaitu 5 menjelaskan tingginya tingkat *work stress* yang ada di dalam Hotel XYZ.

3.8 Teknik Pengolahan Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

Penelitian ini menggunakan program IBM SPSS 25 dalam melakukan pengolahan data *pre-test* dan *main test*. SPSS merupakan kepanjangan dari *Statistical Package for Social Science* yang merupakan program atau *software* untuk melakukan analisis data, melakukan hitungan *statistic parametric* maupun *non-parametric* dengan basis *windows* (Ghozali, 2018).

3.8.2 Uji Validitas

Ghozali (2018) berpendapat bahwa uji validitas merupakan pengujian yang digunakan untuk mengukur valid atau sah tidaknya suatu *measurement* di dalam kuesioner. Suatu *measurement* dalam kuesioner dikatakan sah atau valid bila mampu untuk menjelaskan sesuatu yang akan diukur dalam kuesioner tersebut. Untuk mengetahui apakah kuesioner tersebut valid atau tidak valid, penguji dapat menggunakan uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Terdapat 4 alat uji yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat interkorelasi pada masing-masing variabel:

1. *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Nilai KMO dapat bervariasi mulai dari 0 hingga 1 dengan nilai yang dikehendaki seharusnya $\geq 0,50$ untuk dapat melakukan analisis faktor (Ghozali, 2018)
2. Nilai *Measurement of Sampling Adequacy* (MSA) $\geq 0,5$. *Measurement* variabel dengan nilai MSA $< 0,5$ harus dihapus atau dihilangkan dari perhitungan faktor analisis satu demi satu mulai dari variabel dengan nilai paling rendah.
3. Sig $< 0,05$. Nilai signifikan yang kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa adanya korelasi yang cukup di antara variabel yang diuji.
4. *Factor loading* atau hasil dari *component matrix* harus mempunyai nilai $\geq 0,5$.

3.8.3 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan suatu alat yang dapat digunakan untuk mengukur suatu *measurement* di dalam kuesioner yang merupakan indikator dari konstruk atau variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan handal atau *reliable* jika jawaban yang diberikan seseorang mengenai pernyataan merupakan jawaban yang stabil atau konsisten dari satu waktu ke waktu.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Multikolinieritas

Ghozali (2018) berpendapat bahwa uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk mencari tau apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. Model regresi yang baik merupakan model regresi yang di dalamnya tidak terdapat korelasi antara variabel *independent*. Jika terdapat korelasi di antara variabel *independent*, maka variabel tersebut dianggap tidak *independent*. Variabel ortogol merupakan variabel *independent* yang memiliki nilai korelasi antar *independent* variabel sama dengan 0 (nol).

Untuk dapat mengetahui terjadinya multikolinieritas, dapat dilihat melalui nilai *tolerance* dan *Variance inflation Factor* (VIF). *Tolerance* digunakan untuk mengukur variabilitas variabel *independent* yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel *independent* lainnya. Nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi, hal tersebut (dikarenakan $VIF = 1/Tolerance$). Nilai yang umum digunakan untuk menunjukkan keberadaan multikolinieritas merupakan nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2018).

3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018) berpendapat bahwa uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Jika *variance* dari residual pengamatan satu dengan pengamatan lainnya tetap maka hal tersebut disebut homoskedastisitas dan jika pengamatan satu dengan pengamatan lainnya berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas atau tidak dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatter plot*. Ghozali (2018) berpendapat bahwa terdapat 2 dasar analisis dalam menganalisa grafik *scatter plot*:

1. Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu secara teratur (bergelombang atau melebar kemudian menyempit) maka hal tersebut merupakan indikasi adanya heteroskedastisitas.
2. Jika tidak terdapat suatu pola yang jelas dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah 0 (nol) pada sumbu Y, maka hal tersebut merupakan indikasi bahwa tidak adanya heteroskedastisitas.

3.9.3 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan dengan tujuan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residual di dalam model regresi memiliki distribusi normal. Hal ini dijelaskan bahwa uji *f* dan *t* mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika terjadi pelanggaran pada asumsi ini maka uji *statistic* dianggap tidak sah atau tidak valid untuk sejumlah kecil *sample*. Untuk mendeteksi

residual ini terdapat 2 cara yang dapat dilakukan, yaitu dengan uji *statistic* dan analisis grafik (Ghozali, 2018).

3.10 Uji Model

3.10.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi merupakan uji yang dapat digunakan untuk menguji *goodness-fit* dari suatu model regresi. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 (nol) hingga 1. Nilai R^2 kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen sangat terbatas untuk menjelaskan variasi dari suatu variabel (Ghozali, 2018).

3.10.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik f merupakan suatu uji yang digunakan untuk menunjukkan apakah variabel bebas atau independen yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistik f memiliki tingkat signifikan 5%. Jika nilai signifikan $f < 0,50$ maka hipotesis diterima yang berarti menjelaskan bahwa seluruh variabel bebas atau independent secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018).

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Ghozali (2018) berpendapat bahwa uji analisis regresi linear berganda merupakan uji yang digunakan untuk mengukur kuatnya pengaruh diantara 2

variabel atau lebih. Selain itu, uji ini memiliki fungsi lain yaitu digunakan untuk menunjukkan arah hubungan antar variabel dependen dan variabel independen.

Persamaan regresi linier yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

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

Keterangan:

Y = *Turnover Intention*

X_1 = *Job Satisfaction*

X_2 = *Job Burnout*

X_3 = *Work Stress*

a = Konstanta

b = Koefisien Garis Regresi

c = *Error*

3.11.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik T)

Ghozali (2018) berpendapat bahwa uji statistik t merupakan uji yang digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat pengaruh satu variabel independen/penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam uji ini menggunakan pengujian hipotesis *2-Tailed*. Hipotesis nol (H_0) yang diuji merupakan suatu parameter (b) sama dengan 0 (nol), atau:

$H_0: b = 0$ (nol) memiliki arti apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependen.

Hipotesis alternatifnya (HA) merupakan parameter yang tidak sams dengan 0 (nol), atau:

HA: $b \neq 0$ (nol) memiliki arti variabel tersebut adalah penjelasan signifikan terhadap variabel dependen.



3.12 Tabel Operasional Penelitian

| No | Variabel Penelitian | Definisi Operasional | Indikator | Skala Pengukuran | Jurnal Referensi |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | <i>Job satisfaction (X1)</i> (Independent Variable) (Bakotic dan Babic, 2013 dalam Hanysha dan tahir, 2016) | Suatu elemen utama atau elemen penting yang berasal dari pengalaman kerja seorang karyawan dan dapat mencakup beberapa faktor seperti gaji atau pembayaran, lingkungan kerja, tingkat stres, atasan, anggota tim serta beban kerja. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa senang melakukan hal-hal yang biasa saya lakukan di tempat kerja. 2. Saya merasa puas dengan penghasilan dari pekerjaan saya saat ini. 3. Saya sangat senang untuk memilih perusahaan ini sebagai tempat saya bekerja 4. Secara keseluruhan saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya miliki saat ini. | <i>Likert Scale</i> (1-5) | <i>“Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on job satisfaction”</i> . Hanaysha dan Tahir (2016) |
| 2 | <i>Job burnout (X2)</i> (Independent Variable) (Cordes dan Dougherty, 1993) dan (Schaufeli et al., 2002 dalam Chen dan Yu, 2014) | Salah satu gejala stres dan merupakan salah satu akibat dari tuntutan pekerjaan, yang terjdwal dalam bentuk sinisme, berkurangnya efektivitas profesional dan kelelahan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa bahwa pekerjaan saya menguras emosi 2. Saya merasa lelah pada saat selesai bekerja. | <i>Likert Scale</i> (1-5) | <i>“Effects of positive vs negative forces on the burnout commitment- turnover relationship Department of Transportation & Communication</i> |

| | | | | | |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | <ol style="list-style-type: none"> 3. Saya merasa lelah di pagi hari saat bangun tidur dan harus kembali bekerja. 4. Saya merasa lelah karena banyaknya pekerjaan yang saya kerjakan sendiri. 5. Bekerja sepanjang hari membuat saya lelah | | <p><i>Management Science</i>". Chen dan Yu (2014).</p> |
| 3 | <p><i>Work stress (X3)</i> <i>(Independent Variable)</i></p> <p>(Handoko, 2001 dalam Wartono (2017)</p> | <p>Suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, kondisi seseorang dan proses berpikir</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa pekerjaan yang dibebankan kepada saya terlalu banyak 2. Saya seringkali merasa terbebani dengan jam kerja saya 3. Perusahaan menuntut saya untuk bekerja melebihi kemampuan saya tanpa memberikan fasilitas yang memadai. 4. Target dan tuntutan tugas perusahaan terlalu tinggi sehingga memberatkan pekerjaan saya | <p><i>Likert Scale</i> <i>(1-5)</i></p> | <p>"PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN MAJALAH MOTHER AND BABY)". Wartono (2017).</p> |

| | | | | | |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | 5. Saya merasa tidak mengalami peningkatan karir selama bekerja di perusahaan ini | | |
| 4 | <i>Turnover intention (Y)</i> <i>(Dependent Variable)</i> (Choi et al., 2012) | Suatu kemauan individu yang dimiliki secara sadar untuk mencari pekerjaan baru dan berniat untuk meninggalkan pekerjaan yang sekarang dimiliki | <ol style="list-style-type: none"> 1. Saya ingin mencari pekerjaan baru jika memungkinkan. 2. Saya mungkin akan berhenti dari pekerjaan saya saat ini. 3. Saat ini saya sedang mempertimbangkan untuk bekerja di perusahaan lain. 4. Saya berpikir bahwa saya harus segera berpindah ke tempat kerja lain. | <i>Likert Scale</i> <i>(1-5)</i> | <i>“Moderating effects of supervisor support, monetary rewards, and career paths on the relationship between job burnout and turnover intentions in the context of call centers” Choi et al (2012)</i> |

Sumber: Data Penulis (2021)

Tabel 3.3 Tabel Operasional Penelitian