

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan**

PT. XYZ adalah perusahaan *startup* yang didirikan oleh 3 orang pemuda pada tahun 2013 lalu. PT. XYZ adalah perusahaan yang berbeda pada industri teknologi dan informasi khususnya pada ranah e-commerce yang memiliki tujuan untuk membantu para masyarakat Indonesia yang memiliki bisnis dan ingin melebarkan sayap bisnisnya ke ranah digital, seperti membuat website toko online sendiri. Mereka memiliki visi untuk menjadi e-commerce enabler terdepan bagi semua bisnis khususnya di Indonesia. Pada saat berdiri, PT. XYZ memiliki produk solusi pertama yang menyediakan jasa untuk membuat website toko daring yang berbasis template dan bisa langsung dipakai oleh para brand. Produk ini dapat membantu para brand untuk memiliki situs website toko online resmi yang dapat memfasilitasi pembeli dan pelanggan mereka untuk bertransaksi secara daring.

Seiring berjalan waktu, muncul kebutuhan baru yang dirasakan para penjual, dimana mereka kewalahan mengurus penjualannya yang didaftarkan di beberapa kanal marketplace sekaligus. Permasalahan yang terjadi biasanya adalah para penjual merasa kesulitan dalam mengatur stok barang yang harus selalu di atur di setiap kanal marketplace. Dari permasalahan yang muncul ini, PT. XYZ hadir dengan menyediakan produk keduanya yang memberikan solusi manajemen dari hulu ke hilir bagi para pelaku bisnis yang ingin melebarkan sayap bisnisnya ke ranah distribusi daring. Dengan produk solusi kedua yang diberikan oleh PT. XYZ ini, para brand akan dapat mengelola bisnisnya, mulai dari penjualan hingga ke pengaturan stock di semua marketplace secara bersamaan.

Selama 8 tahun berdiri, PT. XYZ juga sempat melakukan beberapa strategi bisnis seperti merger dan juga akuisisi terhadap perusahaan lain. Pada tahun 2020,

PT. XYZ melakukan merger dengan PT. AAA yang merupakan penyedia solusi teknologi e-commerce yang berspesialisasi di Magento selama dua dekade terakhir. Merger ini membantu melebarkan skala bisnis SIRCLO dan bertujuan menyatukan kekuatan dari kedua belah pihak agar dapat membantu lebih banyak UMKM dan brand berskala besar yang membutuhkan transformasi digital tentunya di ranah e-commerce. Lalu tahun 2021 PT. XYZ juga melakukan akuisisi terhadap PT. BBB, yang merupakan salah satu platform parenting terbesar di Indonesia yang menggabungkan Commerce, Content, dan Community dalam satu aplikasi. Komunitas dan model distribusi yang kuat dari PT. BBB akan melengkapi strategi omni channel yang ditawarkan PT. XYZ. Lalu strategi terakhir yang PT. XYZ baru saja lakukan di awal tahun 2022 ini adalah akuisisi terhadap PT. CCC yang merupakan perusahaan ritel yang berbasis teknologi dan menyediakan berbagai rangkaian produk dan juga layanan digital untuk ekosistem bisnis ‘warung’ untuk dapat mendongkrak model bisnis B2B2C (*business-to-business-to-consumer*) yang melalui strategi yang ditawarkan PT. XYZ yaitu omni channel.

Selama bertahun-tahun, produk-produk solusi yang ditawarkan PT. XYZ telah membantu para brand dan perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan menjadi omni channel e-commerce yang bisa dikatakan terlengkap di Indonesia. Dengan bantuan PT. XYZ, para brand dan perusahaan dapat menjangkau market yang lebih luas lewat berbagai kanal penjualan digital saat ini. Per tahun 2022, PT. XYZ telah memiliki hampir 2000 karyawan, kantor dengan luas 1000 m persegi dan lebih dari 80 gudang/warehouse yang tersebar di seluruh Indonesia. Selama kurang lebih 8 Tahun berdiri, PT. XYZ telah membantu lebih dari 100.000 brand di Indonesia.

### **3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan**

#### **3.1.2.1 Visi Perusahaan**

PT. XYZ hadir dengan memiliki visi untuk dapat menjadi platform yang menyediakan berbagai layanan dan software solusi e-commerce terdepan di

Indonesia yang tentunya dapat mendukung brand untuk berjualan secara daring. PT. XYZ hadir dengan melihat perkembangan industri di Indonesia juga melihat masalah yang dialami oleh para brand atau perusahaan.

### **3.1.2.2 Misi Perusahaan**

Dalam mencapai visinya, PT. XYZ memiliki satu misi dan jelas dan fokus yaitu untuk membantu para brand untuk dapat berjualan daring. Lewat produk-produk jasa yang ditawarkan oleh PT. XYZ, mereka berusaha untuk memberikan solusi untuk menanggulangi kesulitan yang dialami oleh para brand dalam berjualan daring.

### **3.1.3 Nilai/Budaya Perusahaan**

Dalam menjalankan perusahaannya, PT. XYZ memiliki beberapa nilai yang dijaga dalam perusahaan, nilai ini tentunya akan menjadi dasar dalam setiap keputusan dan kebijakan yang diambil dalam proses bisnisnya di setiap divisi bahkan di tim-tim kecil yang ada. PT. XYZ memiliki 3 nilai, yaitu:

#### *1. Begin*

Mereka berpikir secara luas dan juga terus melakukan inovasi. Mereka berinisiatif untuk menantang status quo. Mereka bekerja untuk mencapai tujuan mereka bersama.

#### *1. Connect*

Mereka melayani dengan menjaga kesejahteraan bersama. Mereka mendengar untuk mengerti dan berkomunikasi dengan jelas. Mereka bertindak sebagai individu berpengetahuan bagi teman yang membutuhkan.

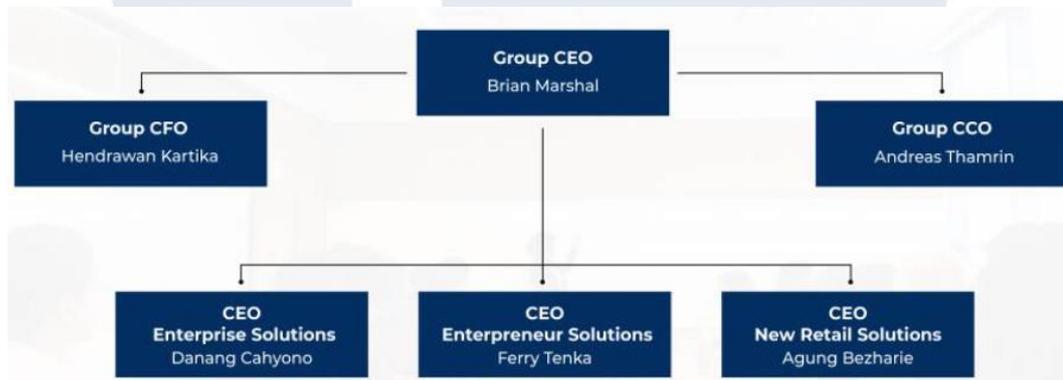
#### *1. Deliver*

Mereka berani untuk mengambil resiko dan membuat keputusan yang bertanggung jawab. Mereka menyelesaikan masalah dan bertindak secara

sigap dengan sumber daya yang ada. Mereka bertanggung jawab untuk memberikan hasil yang terbaik.

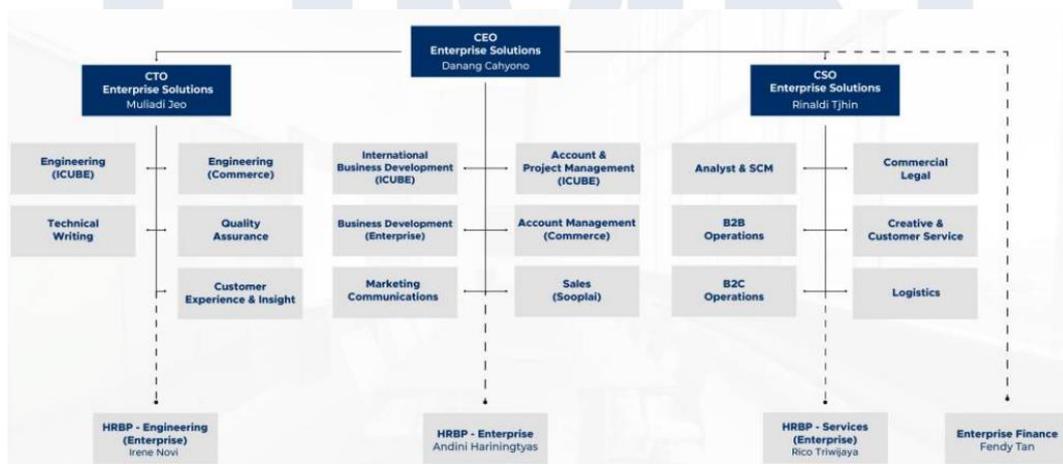
### 3.1.4 Struktur Organisasi

Dalam menjalankan perusahaannya, agar setiap tim dan pekerjaan bisa terselesaikan dengan baik, PT. XYZ dengan beberapa bisnis unit didalamnya membagi kedalam 3 kategori solusi, yaitu enterprise solution, entrepreneur solution, dan new retail solution. Dalam setiap kategori pun PT. XYZ memiliki grup CEO yang memimpin dan memsupervisi kegiatan pekerjaan di masing-masing kategori yang akan akhirnya melapor kepada CEO Group.



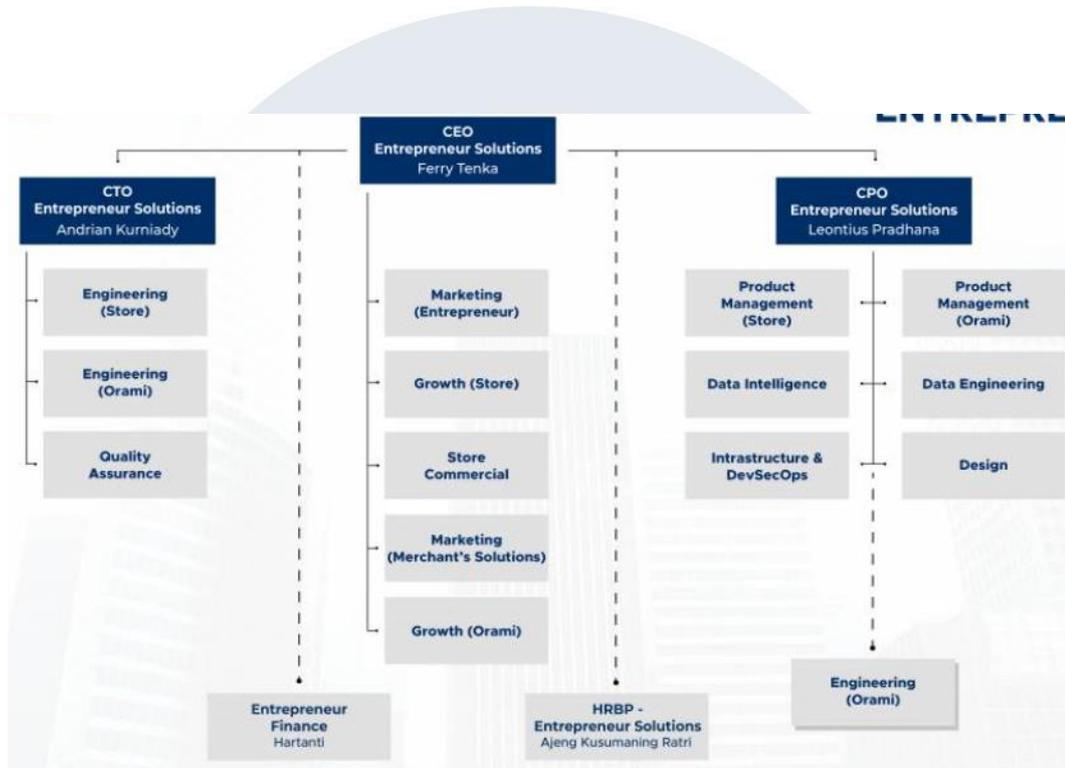
Gambar 3.1 Struktur Organisasi (C-Level)

Sumber: Data Internal Perusahaan



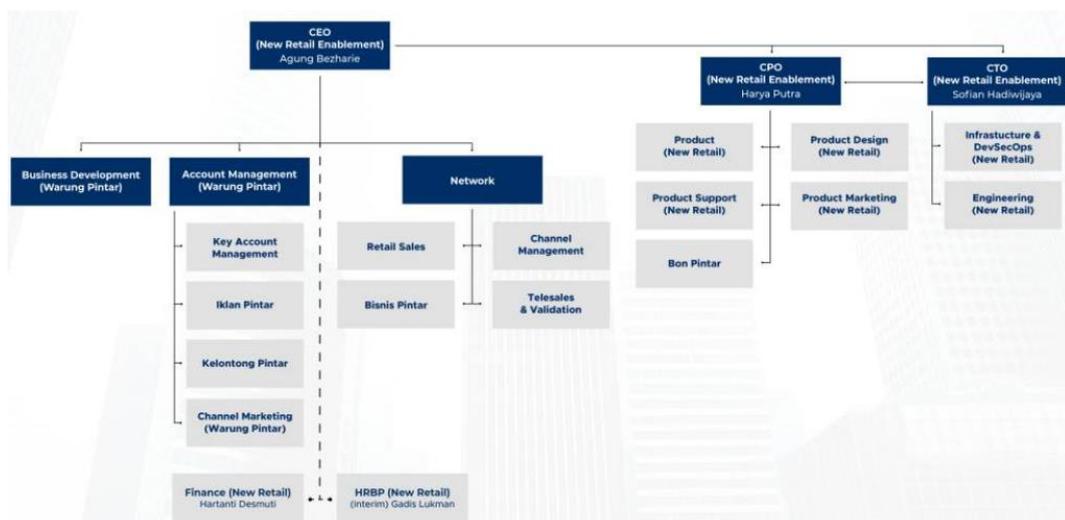
Gambar 3.2 Struktur Organisasi (Enterprise Solution)

Sumber: Data Internal Perusahaan



Gambar 3.3 Struktur Organisasi (Entreprenuer Solution)

Sumber: Data Internal Perusahaan



Gambar 3.4 Struktur Organisasi (New Retail Solution)

Sumber: Data Internal Perusahaan

## 3.2 Desain Penelitian

Menurut Silaen (2018: 23), desain penelitian dapat dikatakan sebagai desain dari keseluruhan proses penelitian yang dibutuhkan dalam perencanaan maupun selama pelaksanaan penelitian.

### 3.2.1 Metode Penelitian

Sesuai pendapat dari Cooper & Schindler (2014), terdapat dua metode penelitian, yaitu:

1. *Qualitative researcher* (penelitian kualitatif)

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang memiliki isi berupa hasil tafsir berdasarkan fenomena yang ada, dan tanpa melakukan pengukuran.

1. *Quantitative research* (penelitian kuantitatif)

Berbeda dengan penelitian kualitatif, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dirancang dengan tujuan agar sesuatu dapat terukur dengan tepat.

Menurut penjelasan mengenai metode penelitian dari Cooper & Schindler diatas, penulis akan menggunakan metode penelitian kuantitatif dalam penelitian ini, karena salah satu sumber data yang diambil untuk penelitian ini peneliti dapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner pada objek penelitian. Objek penelitian itupun terdiri dari beberapa indikator variabel. Hasil kuesioner yang terkumpul akan dianalisis secara statistik dalam bentuk numerik.

### 3.2.2 Jenis Penelitian

Dalam bukunya, Zikmund et al. (2013) menyatakan bahwa terdapat 3 bentuk jenis penelitian, yaitu:

1. *Exploratory Research*

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian yang memiliki tujuan untuk mendapatkan kajian dari masalah yang belum dapat terpecahkan. Biasanya jenis penelitian ini berfungsi untuk menjadi penunjang bagi penelitian utama yang mana informasinya masih belum jelas. Biasanya jenis penelitian ini dilakukan hanya pada saat di situasi yang ambigu, juga penelitian ini tidak berfungsi untuk memberi bukti konklusif dalam menentukan suatu tindakan.

#### 1. *Descriptive Research*

Jenis penelitian ini biasanya dilakukan untuk menggambarkan suatu situasi dengan bertanya 5W (*what, when, where, who, dan how*). Biasanya jenis penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan karakteristik dari suatu objek, kelompok, manusia, lingkungan, ataupun suatu organisasi.

#### 1. *Casual Research*

Jenis penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi suatu sebab akibat dari suatu hubungan yang menghasilkan sebuah efek.

Mengacu pada penjelasan macam jenis penelitian menurut Zikmund, penulis akan menggunakan jenis penelitian *descriptive research*, karena data yang penulis peroleh untuk penelitian ini merupakan hasil dari penyebaran kuesioner kepada beberapa karyawan PT. XYZ yang mana kuesioner tersebut berisikan orang, objek, kelompok, lingkungan, dan organisasi.

### **3.3 Ruang Lingkup Penelitian**

#### **3.3.1 Target Populasi**

Menurut Zikmund et al. (2013), definisi dari populasi adalah keseluruhan kelompok yang memiliki ke-khas-an yang sama, atau memiliki karakteristik yang tidak jauh berbeda atau bahkan sama. Target populasi wajib ditentukan dengan cermat, agar kemudian data yang dikumpulkan dapat teridentifikasi dengan baik.

Dalam penelitian ini, penulis menentukan yang menjadi target populasi adalah seluruh karyawan PT. XYZ dari semua level yang setidaknya sudah bekerja selama 3 bulan, karena sudah mengetahui budaya bekerja yang ada, sudah mengenal lingkungan kerja, dan cara kerja di PT. XYZ.

Division	Number Of Employee
Account Management (Commerce)	337
AM/PM (ICUBE)	34
Analyst & SCM	51
B2B Operations	33
B2C Operations	50
Business Development (Enterprise)	27
CEO Office	2
Commercial Legal	5
Corporate Development	2
Corporate Legal	1
Creative & Customer Service	112
Customer Experience & Insights	1
Data Engineering	8
Data Intelligence	18
Design	49
Engineering (COMMERCE)	29
Engineering (ICUBE)	208
Engineering (Orami)	38
Engineering (STORE)	74
Financial Operations	128
Growth (Store)	4
Infrastructure & DevSecOps	22
Komisioner	2

Management	9
Marketing (Entrepreneur)	118
Marketing (Merchants' Solutions)	22
Payroll Consultant	8
People, Culture, Corporate Communications	65
Product Management (Orami)	16
Product Management (Store)	15
Quality Assurance	41
Sales (Sooplai)	52
Store Commercial	71
Technical Writing	4
<b>Grand Total</b>	<b>1656</b>

Sumber: Data Internal Perusahaan

Tabel 3.1 Jumlah Karyawan PT. XYZ

Tabel 3.1 menunjukkan jumlah karyawan aktif PT. XYZ beserta divisinya, dari data berikut dapat diambil kesimpulan bahwa divisi Account Management menduduki peringkat divisi dengan jumlah karyawan yang mengundurkan diri terbanyak.

### 3.3.2 Teknik *Sampling*

Menurut Cooper & Schindler (2014), teknik *sampling* dapat dibagi kedalam 2 kategori, yaitu:

#### 1. *Probability Sampling*

Teknik ini merupakan teknik yang memberikan kesamaan dalam peluang yang dimiliki oleh setiap anggota dari suatu populasi untuk dapat dipilih sebagai sampel. Teknik ini juga dapat dibagi lagi menjadi 5 macam, yaitu:

- A. *Simple Random Sampling*, yang merupakan teknik yang dilakukan peneliti dengan mengambil sampel secara tidak beraturan atau acak, agar setiap elemen mempunyai peluang pemilihan yang sama.
- B. *Systematic Sampling*, yang merupakan teknik yang cara pengambilan sampel nya dengan memilih secara acak namun menggunakan interval lompatan.
- C. *Stratified Sampling*, yang merupakan teknik yang cara pengambilan sampel nya dengan cara memilih sebagian besar populasi yang bisa dipisahkan menjadi sub populasi yang lebih kecil dan bersifat strata atau saling eksklusif.
- D. *Cluster Sampling*, yang merupakan teknik yang cara pengambilan sampel nya dengan cara membagi populasi menjadi sub kelompok setelah itu mengambil sampel dari setiap sub kelompok tersebut.
- E. *Double Sampling*, yang merupakan teknik yang cara pengambilan sampel nya dengan cara memilih sub sampel dari sebuah sampel.

## 2. *Non-probability Sampling*

Teknik ini merupakan teknik yang memiliki konsep bahwa sampel dipilih dengan cara yang subjektif. Peneliti memiliki andil untuk melakukan pertimbangan terkait unit sampel yang akan dipilih guna menjadi responden. Setiap responden tidak akan memiliki persentase yang sama. Terdapat 4 teknik dalam metode non-probability sampling, yaitu:

1. *Convenience sampling*, merupakan teknik sampling yang pengambilannya tidak mempunyai batas atau tidak memiliki kebebasan terhadap siapapun yang akan ditemui dalam sampel tersebut.
2. *Judgemental sampling*, merupakan teknik sampling yang harus memenuhi kriteria tertentu saat memutuskan memilih anggota sampel.
3. *Quota sampling*, merupakan teknik sampling yang sampelnya dipilih oleh peneliti dengan dasar karakteristik tertentu dengan batasan kuota yang sudah ditentukan.

4. Snowball sampling, merupakan teknik sampling yang cara mengambil sampelnya dengan memanfaatkan satu individu yang kemudian mencari sampel selanjutnya.

Dari definisi dan penjabaran terkait teknik sampling diatas, peneliti akan menggunakan teknik non-probability sampling dalam penelitian ini. Peneliti memilih teknik tersebut karena sampel dalam penelitian ini akan didasarkan oleh kebutuhan yang peneliti tetapkan. Disamping itu, peneliti akan menerapkan jenis judgemental sampling dikarenakan sampel yang peneliti ambil untuk penelitian ini akan disesuaikan dengan kriteria, karakteristik, dan kebutuhan penelitian ini yaitu karyawan PT. XYZ.

### **3.3.3 Sampling Size**

Menurut Malhotra et al. (2017), ukuran sampling adalah total elemen yang kemudian akan dimasukkan ke dalam penelitian. Menurut Hair et al. (2014), penentuan jumlah sampel dalam penelitian bias ditentukan dengan menghitung rumus  $(n \times 5)$  dengan  $n$  adalah jumlah indikator yang ada dalam penelitian tersebut. Berdasarkan pendapat tersebut, penelitian ini akan memiliki sampel minimum sebanyak 105 sampel dengan menghitung dari jumlah indikator (21) dikalikan 5.

## **3.4 Metode Pengumpulan Data**

### **3.4.1 Sumber Data**

Menurut Cooper & Schindler (2014), sebuah penelitian akan selalu membutuhkan sebuah data penelitian yang berbentuk sumber informasi yang akan digunakan dalam penelitian tersebut. Data penelitian itu dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

1. *Primary data*, merupakan data yang teknik pengumpulannya dengan cara peneliti perorangan/organisasi mengumpulkannya sendiri secara langsung

dari objek yang diteliti juga untuk kepentingan studi terkait. Biasanya teknik pengumpulannya berupa observasi atau wawancara.

2. *Secondary data*, informasi yang tergolong sebagai secondary data adalah data yang merupakan interpretasi primary data yang dikumpulkan oleh peneliti dengan cara mengambil dari sumber lain seperti artikel, buku, ensiklopedia, siaran berita, ataupun jurnal.

Dalam penelitian ini, penulis mengambil data dan informasi dengan mengandalkan kedua teknik diatas. Teknik primary data dilakukan penulis saat penulis melakukan in-depth interview dan data dari PT. XYZ, Sedangkan secondary data di penelitian ini penulis ambil dari jurnal, artikel, buku, dan juga infografis secara daring.

### **3.4.2 Metode Pengumpulan Data**

Menurut Zikmund (2013), ada 2 metode yang bisa digunakan untuk mengumpulkan data penelitian, yaitu:

1. *Survey research*, biasanya teknik ini dilakukan dengan cara peneliti melakukan in-depth interview terhadap objek penelitian yang juga bisa dengan cara melakukan pengamatan terhadap perilaku responden yang dijelaskan dengan berbagai cara.
2. *Observation research*, biasanya metode ini dilakukan dengan cara mencatat berbagai pola perilaku objek penelitian, dan juga kejadian yang terjadi dan disaksikan oleh peneliti.

Berdasarkan penjelasan diatas, penelitian menggunakan metode survey research dalam penelitian ini dimana penulis melakukan in-depth interview dan juga akan menyebarkan kuesioner kepada para karyawan PT. XYZ.

### **3.5 Periode Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis akan melakukan pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner yang terdiri dari *pre-test* dan *main-test*. Periode pengambilan data dengan dua metode tersebut akan dilakukan pada bulan Mei 2022. Di bulan Mei minggu kedua, tepatnya pada tanggal 17-18 Mei 2022, penulis akan menyebarkan kuesioner pre-test kepada 30 responden. Lalu pelaksanaan main-test akan penulis lakukan mulai di tanggal 19-24 Mei 2022.

### **3.6 Skala Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan skala likert 1-6 sebagai tingkat pengukuran pada kuesioner yang akan penulis bagikan kepada responden. Penulis memilih skala likert 1-6 dengan maksud untuk memberi kemudahan bagi responden untuk menjawab pertanyaan yang diberikan. Menurut Chomeya (2010), penggunaan skala likert 1-6 dapat memberikan hasil nilai reliabilitas yang cenderung tinggi, sehingga akan sangat baik jika digunakan dalam penelitian ini.

### **3.7 Definisi Operasional Variabel**

Penelitian ini melibatkan beberapa variabel yang tergolong kedalam 2 kategori yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel bisa dikatakan sebagai suatu simbol, tindakan, kejadian, sifat, ataupun ciri yang memberikan suatu nilai (Cooper & Schindler, 2014).

#### **3.7.1 *Dependent Variable***

Menurut Cooper & Schindler (2014), variabel dependen adalah yang menjadi perhatian utama dalam fenomena dan juga kajian penelitian (Sekaran & Bougie, 2016). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Turnover Intention*.

### **3.7.1.1 Turnover Intention**

Menurut Takase (2010) dalam yang & Chen (2020), turnover intention adalah kemungkinan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat itu dalam jangka waktu yang ditentukan dan dirasakan oleh karyawan tersebut. Kemudian menurut Memon et al. (2018), turnover intention merupakan bentuk perpindahan seorang karyawan untuk menghindari dan meninggalkan permasalahan yang dialaminya di pekerjaannya saat itu dan di perusahaan dia bekerja saat itu. Lalu Zeffane & Bani (2017) dalam Aburumman et al. (2020) juga berpendapat bahwa turnover intention akan dirasakan oleh karyawan ketika mereka merasa pekerjaan yang mereka kerjakan tidak lagi memenuhi ambisi juga harapan mereka. Pada variabel dependen *turnover intention* penulis akan melakukan pengukuran dengan skala *likert* 1-6.

### **3.7.2 Independent Variable**

Menurut Cooper & Schindler (2014), variabel independen adalah variabel yang memiliki korelasi, yang dapat menjadi penyebab atau pengaruh terhadap variabel dependen yang berdiri sendiri. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Work-stress*, *Workload*, dan *Work-life balance*.

#### **3.7.2.1 Work-stress**

Menurut Handoko (2001) dalam Wartono (2017), work stress atau stres kerja adalah kondisi dimana seorang karyawan mengalami ketegangan yang dapat mengakibatkan perubahan dalam emosi, kondisi psikis, dan cara berpikir dari seorang karyawan tersebut. Selain itu menurut Sinambela et al. dalam Permatasari & Prasetyo (2018), stres kerja merupakan keadaan dimana seseorang mendapatkan suatu tekanan dari pekerjaannya sehingga seseorang tersebut menanggapi dengan respon negatif sehingga seseorang tersebut merasa terbebani saat mengerjakan pekerjaannya. Sedangkan menurut Robbins (2006), stres kerja merupakan keadaan yang dapat muncul dari adanya interaksi antara manusia dengan pekerjaan dimana manusia menghadapi tuntutan dan kendala yang ada

kaitannya dengan apa yg diharapkan yang hasilnya tidak dianggap pasti namun dianggap penting. Pada variabel independen *work-stress* penulis akan melakukan pengukuran dengan skala *likert* 1-6.

### 3.7.2.2 Workload

Menurut Rahim et al. (2016) dalam Anasi (2020), *workload* merupakan tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan kepada sumber daya manusianya. Sedangkan menurut Osifila & Aladetan (2020), *workload* merupakan sesuatu yang mengacu pada jumlah, intensitas, atau kuantitas dari suatu tugas atau pekerjaan seseorang. Sedangkan menurut Johari et al. (2018), *workload* atau beban kerja merupakan keseluruhan kegiatan maupun langsung ataupun tidak langsung yang dihabiskan dengan melibatkan waktu seorang karyawan untuk mengerjakan tanggung jawab dalam pekerjaan. Pada variabel independen *workload* penulis akan melakukan pengukuran dengan skala *likert* 1-6.

### 3.7.2.3 Work-life balance

*WLB* adalah konsep yang dimana seorang karyawan berusaha menyeimbangkan fokusnya antara kehidupan bekerja dengan kehidupan personal/keluarga. Kedua peran ini adalah peran yang sangat penting bagi seorang karyawan dimana kedua peran tersebut bisa memberikan kepuasan bagi kehidupan seorang karyawan tersebut (Shaffer et al, 2016).

Menurut Warren (2015), *WLB* dikatakan menjadi tidak seimbang jika seorang karyawan tersebut memiliki jam kerja yang terlalu banyak sehingga menyebabkan ketidakseimbangan terhadap waktu untuk aktivitas lain dan juga waktu untuk istirahat si seorang karyawan tersebut. Dan jika ketidakseimbangan itu terjadi, entah lebih banyak waktu baik itu urusan pekerjaan yang terbawa ke lingkungan rumah/keluarga ataupun sebaliknya akan berpotensi mempengaruhi seorang karyawan tersebut dan menyebabkan stres, juga kelelahan secara fisik dan mental (Tziner et al., 2015; Rubio et al., 2015). Sebaliknya, seorang karyawan yang bisa menyeimbangkan *WLB* maka dapat lebih produktif dalam pekerjaannya dan

juga akan merasa lebih bahagia entah itu dalam kehidupan pekerjaan maupun kehidupan rumah/keluarganya (Hoffman, 2017). Pada variabel independen *work-life balance* penulis akan melakukan pengukuran dengan skala *likert* 1-6.

### **3.8 Teknik Pengolahan Analisis Data**

#### **3.8.1 Uji Instrumen**

Penulis dalam mengolah seluruh data variabel menggunakan analisis data statistik melalui perangkat lunak IBM SPSS (Statistical Package Social Science) versi ke 25. SPSS adalah perangkat lunak dirancang untuk menghitung serta menganalisa data statistik baik itu parametrik dan non-parametrik (Ghozali, 2018) yang pengolahannya dapat dioperasikan menggunakan sistem operasi windows ataupun iOS pada penggunaannya. Adapun uji instrumen dilakukan melalui dua jenis uji yaitu uji validitas dan reliabilitas pada syarat nilai masing-masing yang digunakan atau ditentukan dalam mengukur kuesioner dan hasil uji pengolahan data yang dilakukan.

#### **3.8.2 Uji Validitas Pre-test**

Untuk melakukan uji validitas, penulis menggunakan 2 software pengolahan yang berbeda, untuk uji validitas pre-test penulis menggunakan software IBM SPSS (Statistical Package Social Science) versi ke 25. Lalu untuk uji main test, penulis menggunakan software pengolah data Smart PLS 3. Kedua software tersebut memiliki kriteria yang berbeda dalam membantu penulis menentukan validitas indikator. Untuk uji validitas pre-test dengan menggunakan IBM SPSS versi 25, validitas dapat diukur menggunakan *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA)*. Menurut Ghozali (2018), agar sebuah instrumen dapat dinyatakan valid, maka nilai KMO yang dikehendaki harus lebih tinggi/besar dari 0,50. Sedangkan nilai MSA harus sama dengan atau melebihi 0,5. Lalu nilai Sig. harus sama dengan atau lebih rendah dari 0,05 dan juga nilai Factor Loading nya harus sama dengan atau lebih tinggi dari 0,50 (Hair et, al., 2010).

### 3.8.3 Uji Reliabilitas Pre-test

Uji reliabilitas adalah uji alat dalam menilai indikator variabel pada kuesioner yang digunakan (Malhotra, 2020). Pada pengukuran keandalan diperoleh berdasarkan jawaban responden atas pertanyaan. Kuesioner akan dianggap kredibel ketika tanggapan responden pada pernyataan tersebut adalah stabil ataupun konsisten. Reliabilitas diukur melalui uji statistik Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) dengan nilai disyariatkannya tingkat reliabel adalah  $\geq 0.6$  melalui SPSS (Malhotra, 2020).

### 3.9 Structural Equation Model (SEM)

Menurut Hair (2019), di dalam bukunya ia mengatakan bahwa SEM merupakan teknik multivariat yang dilakukan dengan cara menggabungkan lebih dari satu aspek analisis factor dan multi regresi dengan begitu peneliti bisa melihat adanya keterkaitan antar variable dan juga konstruk laten yang terbentuk. Dalam penggunaan SEM, ada 2 teknik pendekatan yang berbeda yaitu variance based structural equation modeling atau dikenal dengan partial least square (PLS) dan covariance based structural equation modeling atau dikenal dengan (CBSEM).

Tujuan dari penelitian yang dilakukan penulis ini adalah untuk melihat keterkaitan antara *Work-stress*, *Workload*, *Work-life balance*, dan *Turnover Intention*. Keterkaitan itu pun akan penulis cari dengan menggunakan software Smart PLS 3. Penulis menggunakan software Smart PLS 3 karena dirasa lebih mudah dalam penggunaannya dan pembacaannya.

#### 3.9.1 Tahapan Prosedur PLS-SEM

Terdapat beberapa tahapan dalam pengolahan PLS-SEM, yaitu:

1. *Model Spesification*, tahapan ini dilakukan dengan menentukan tipe indikator dalam sebuah variable yang merupakan tahapan awal dari sebuah penelitian. Tahap ini melihat apakah indikator tersebut termasuk dalam indikator reflektif atau formatif.

2. *Outer Model Evaluation*, tahap ini biasa disebut measurement yang dimana dalam tahapan ini didefinisikan bagaimana sebuah indikator berhubungan terhadap variable latennya. Dalam interpretasinya diperlukan untuk melihat nilai *convergent validity*, *reliability* dan *discriminant validity*.
3. *Inner Model Evaluation*, model ini diuji untuk melihat hubungan antara variable laten. Dalam model ini dapat dilihat apakah ada *indirect effect*, *direct effect*, dan *moderating effect* dari pada variable di model.

### **3.9.2 Kecocokan Model Penelitian (Outer Model)**

1. *Convergent Validity*, uji ini dilakukan dengan tujuan untuk mengukur outer loading dan AVE (*average variance extracted*) setiap variable laten. Dimana penulis membandingkan nilai loading factor. Jika nilai loading factor berwarna merah di tabel dan kurang dari 0,7 maka indikator tersebut dikatakan tidak valid, sebaliknya jika diatas 0,7 maka indikator dikatakan valid dan dinyatakan mampu untuk mengukur variabel laten. AVE menggambarkan varians yang dihasilkan indikator dalam mengukur variabel latennya dibandingkan dengan varians yang dihasilkan kesalahan pengukuran. Semakin tinggi maka varians yang disebabkan oleh kesalahan pengukuran lebih kecil. Jika nilai AVE dibawa 0,5 maka indikator dinyatakan tidak valid, sebaliknya, menurut Hair et al, (2014), sebuah variabel dinyatakan valid apabila memiliki nilai AVE lebih tinggi atau sama dengan 0,5. AVE itu sendiri merupakan nilai rerata besar dari muatan kuadrat dari serangkaian indikator yang juga setara dengan komunalitas konstruk. AVE dapat menunjukkan konstruk menjelaskan mayoritas varians indikatornya.

2. *Discriminant Validity*, uji dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah suatu variable memiliki nilai *discriminant validity* yang valid. Pada pengukuran ini diharapkan nilai dari loading factor lebih besar dibandingkan nilai cross loadingnya. Nilai cross loading factor yang dapat diterima yaitu  $\geq 0,7$  (Ghozali dan Latan, 2015).
3. *Reliability*, uji ini dilakukan untuk melihat adanya nilai yang konsisten dari pada setiap indikator di dalam variable laten yang bisa untuk mengukur suatu variable tersebut. Variabel yang dapat dikatakan konsisten yang dapat diukur dengan berdasarkan nilai cronbach's alpha, composite reliability, dan juga rho\_A. Nilai cronbach's alpha, composite reliability, dan rho\_A yang dapat diterima adalah nilai diatas 0,7 (Ghozali dan Latan, 2015).

### 3.9.3 Kecocokan Model Structural (Inner Model)

Dalam uji Inner Model, parameter yang diujikan oleh penulis adalah 4 parameter yaitu:

1. Nilai koefisien jalur (path coefficient), nilai koefisien jalur dapat digunakan sebagai acuan untuk mengetahui besaran pengaruh secara parsial yang nilainya berada di kisaran 0-1 baik positif maupun negatif. Nilai koefisien jalur juga digunakan untuk menentukan persamaan structural.
2. Nilai R square digunakan untuk mengukur kriteria kualitas model atau goodness of fit model sekaligus juga sebagai koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan besaran pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Menurut Chin (2013) kriteria R square yaitu:
  - 0,67 kategori kuat
  - 0,33 kategori moderat
  - 0,19 kategori lemah

3. Nilai Goodness of Fit Index (GoF Index), nilai ini digunakan untuk mengetahui tingkat kecocokan model apakah terdapat perbedaan (discrepancy) antara nilai yang diobservasi dengan nilai-nilai yang diharapkan di dalam model penelitian.
  - 0,00 - 0,24 kategori kecil
  - 0,25 - 0,37 kategori sedang
  - 0,38 - 1,00 kategori tinggi
4. Nilai f Square (Ukuran pengaruh parsial), nilai ini digunakan untuk menggambarkan pengaruh dari variabel laten prediktor/variabel eksogen terhadap variabel laten endogen pada tatanan structural. Menurut Chin (1988) terdapat 3 kategori besaran F square, yaitu:
  - Nilai F square 0,02 kategori pengaruh rendah
  - Nilai F square 0,15 kategori pengaruh moderat
  - Nilai F square 0,35 kategori pengaruh kuat

### **3.10 Uji Hipotesis**

Uji hipotesis dilakukan penulis untuk dapat mengetahui pengaruh yang dikeluarkan atau tidak adanya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Uji hipotesis juga dapat membantu penulis dalam memutuskan apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak. Petunjuk pengambilan keputusan dalam uji hipotesis ini adalah nilai P-Values < 0,05 dan juga nilai T-statistic lebih dari 1,96.

### 3.11 Tabel Operasional Variabel

NO	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
1	Work-stress (X) ( <i>Independent Variable</i> )  (Handoko, 2001 dalam Wartono, 2017)	Kondisi dimana seorang karyawan mengalami ketegangan yang dapat mengakibatkan perubahan dalam emosi, kondisi psikis, dan cara berpikir seorang karyawan tersebut.	<p>Saya memiliki banyak pekerjaan.</p> <p>Banyak orang di kantor saya merasa lelah dengan permintaan perusahaan.</p> <p>Saya merasa bahwa saya tidak akan pernah bisa mengambil cuti.</p> <p>Saya merasa tidak enak ketika saya mengambil cuti.</p> <p>Efek dari pekerjaanku terlalu tinggi.</p>	Skala likert 1-6	Jamal and Baba (1992)

			Saya kekurangan waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya.		
2	Workload (X) ( <i>Independent Variable</i> )  (Johari et al.,2018)	Keseluruhan kegiatan maupun langsung ataupun tidak langsung yang dihabiskan dengan melibatkan waktu seorang karyawan untuk mengerjakan tanggung jawab dalam pekerjaan.	<p>Saya bekerja lebih dari 8 jam sehari.</p> <p>Saya bekerja berjam-jam bahkan di hari libur.</p> <p>Aktivitas sehari-hari saya terpengaruh karena beban kerja (yaitu, olahraga, waktu makan dan waktu tidur).</p> <p>Saya harus bekerja sangat cepat.</p> <p>Saya merasa bahwa ada terlalu banyak tenggat waktu dalam pekerjaan saya yang sulit untuk dipenuhi.</p>	Skala likert 1-6	De Bruin and Taylor (2006)

3	Work-life balance (X) ( <i>Independent Variable</i> )  (Shaffer et al, 2016)	Konsep yang dimana seorang karyawan berusaha menyeimbangkan fokusnya antara kehidupan bekerja dengan kehidupan personal/keluarga. Kedua peran ini adalah peran yang sangat penting bagi seorang karyawan dimana kedua peran tersebut bisa memberikan kepuasan bagi kehidupan seorang karyawan tersebut.	Beban kerja saya terlalu berat	Skala likert 1-6	Hayman (2005)
			Tuntutan pekerjaan saya berlebihan		
			Saya terpaksa bekerja lembur		
			Saya berharap saya bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan irama saya		
			Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan		

4	Turnover Intention (Y) ( <i>Dependent Variable</i> )  (Takase, 2010 dalam Yang & Chen, 2020)	Kemungkinan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat itu dalam jangka waktu yang ditentukan dan dirasakan oleh karyawan tersebut.	Saya ingin berhenti dari pekerjaan saya di organisasi ini.	Skala likert 1-6	Rizwan et al. (2014)
			Jika ada kesempatan untuk bekerja di perusahaan lain, saya akan pergi.		
			Saya aktif mencari pekerjaan di tempat lain.		
			Saya sering berpikir untuk mengundurkan diri.		Boshoff & Allen, (2000)
			Tidak perlu banyak alasan untuk saya mengundurkan diri dari organisasi ini.		
			Saya mungkin akan segera mencari pekerjaan lain.		