

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

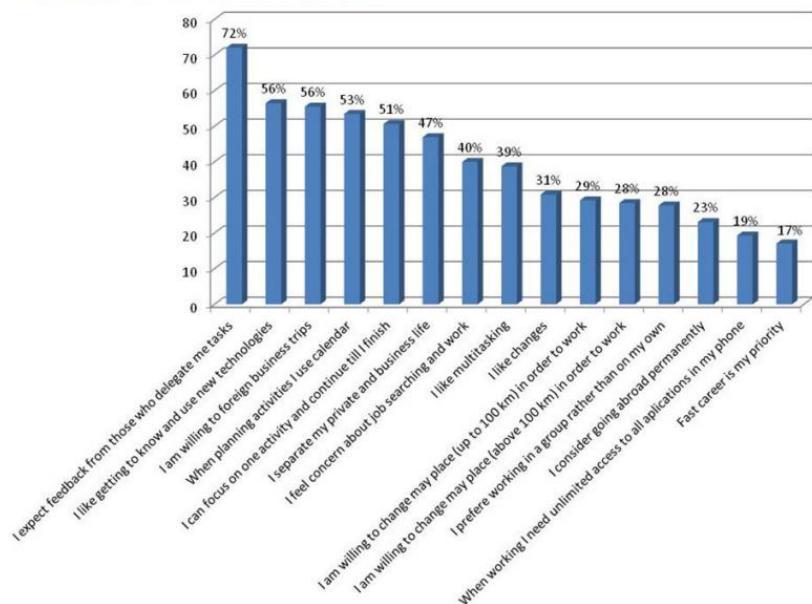
Generasi Z merupakan kelompok individu yang lahir pada rentang tahun 1997–2012 dan dibesarkan dalam lingkungan yang lekat dengan teknologi digital sejak usia dini (Muhammad Adnan Faidh et al., 2024). Karakteristiknya ditandai dengan kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap perkembangan teknologi, preferensi terhadap fleksibilitas kerja, serta tuntutan yang besar terhadap keseimbangan kehidupan dan tingkat kepuasan kerja (Lanier, 2017). Generasi Z cenderung menggunakan gaya komunikasi yang sederhana dan lugas, dengan media sosial sebagai elemen yang tidak terpisahkan dari kehidupan mereka (Dangmei et al., 2016).

Studi-studi sebelumnya berusaha memahami kecenderungan perilaku Generasi Z dengan menekankan beberapa aspek penting. Sebuah studi pada Generasi Z yang dilakukan oleh Yilmaz et al. (2024), menyatakan bahwa sebagai *digital natives*, mereka sangat adaptif terhadap perkembangan teknologi dan cepat menyesuaikan diri dengan perubahan, namun rentan terdistraksi sehingga membutuhkan lingkungan kerja yang fleksibel dan mendukung. Lestari & Perdhana (2023), mengatakan bahwa faktor motivasi utama bagi Generasi Z meliputi kebutuhan akan kemandirian, kompetensi, hubungan, serta kompensasi, dengan fleksibilitas kerja juga menjadi aspek penting yang memengaruhi motivasi mereka.

Berdasarkan Gambar 3.1 sebanyak 72% responden mengharapkan umpan balik dari atasan atau rekan yang mendelegasikan tugas, 56% senang mempelajari teknologi baru dan bepergian untuk urusan bisnis, serta 53% merencanakan aktivitasnya menggunakan kalender digital. Sementara itu, 51% responden mampu memisahkan kehidupan pribadi dan pekerjaan, dan 47% merasa perlu mempertimbangkan peluang kerja sebelum melamar. Di sisi lain,

40% responden menyatakan mampu fokus pada satu aktivitas hingga selesai, 39% lebih menyukai pekerjaan yang menuntut fleksibilitas dan variasi tugas, dan sisanya menunjukkan kecenderungan terhadap fleksibilitas lokasi kerja hingga 100 km, bekerja secara mandiri, maupun mengutamakan akses tanpa batas pada ponsel saat bekerja.

Figure 1. Characteristics of Generation Z representatives



Gambar 3.1 Karakteristik Generasi Z di Lingkungan Kerja

Sumber: Dolot, 2018

Menurut laporan Deloitte (2025), generasi ini cenderung mengutamakan fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, serta pemanfaatan teknologi digital dalam aktivitas sehari-hari. Dalam konteks dunia kerja, karyawan Generasi Z tidak hanya memandang pekerjaan sebagai sumber pendapatan, tetapi juga sebagai sarana untuk memperoleh makna, pengalaman belajar, serta kesempatan pengembangan kompetensi. Namun, tingginya tuntutan pekerjaan, beban kerja yang dirasakan, serta iklim organisasi yang kurang kondusif dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja dan pada akhirnya mendorong munculnya *turnover intention*. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis pengaruh *job satisfaction*, *workload*, dan

organizational climate terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z, guna memahami faktor-faktor yang memengaruhi niat mereka untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih sesuai dengan karakteristik Generasi Z, khususnya dalam menciptakan kepuasan kerja, mengelola beban kerja secara seimbang, serta membangun iklim organisasi yang positif guna menekan tingkat *turnover intention*.

3.2 Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Malhotra (2020) menjelaskan ada dua kategori metode penelitian yang didasarkan pada data primer yang dikumpulkan, yaitu:

1. Penelitian Kualitatif

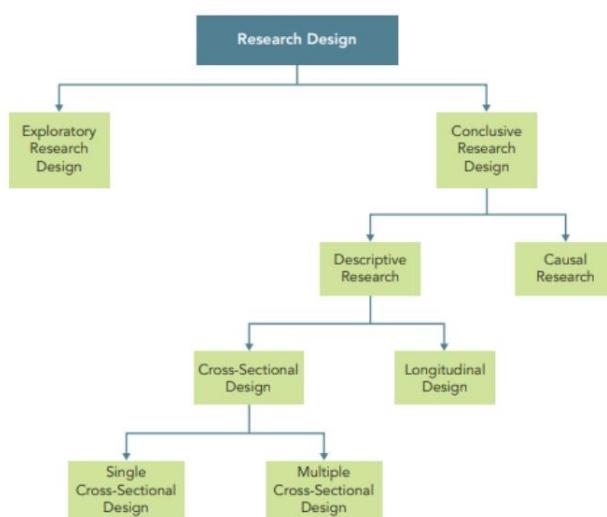
Penelitian kualitatif didefinisikan sebagai metodologi penelitian yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman komprehensif tentang suatu fenomena melalui metode non-kuantitatif. Oleh karena itu, pengumpulan datanya cenderung tidak terstruktur, dan analisisnya tidak melibatkan prosedur statistik.

2. Metode Kuantitatif

Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai metode yang bertujuan untuk menggunakan data dan analisis statistik guna menghasilkan wawasan mengenai suatu fenomena. Hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk menyajikan rekomendasi yang lebih konklusif dan berbasis data. Metode ini umumnya lebih terstruktur dan dapat diterapkan pada sampel populasi yang lebih luas.

Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan tujuan memahami fenomena tertentu melalui analisis statistik guna menghasilkan rekomendasi yang aplikatif bagi objek penelitian. Desain penelitian merupakan kerangka atau rancangan yang

digunakan untuk melaksanakan penelitian, yang mencakup serangkaian prosedur penting untuk memperoleh informasi yang diperlukan dalam merumuskan dan menyelesaikan permasalahan penelitian (Malhotra, 2020). Melalui penerapan desain penelitian yang tepat, peneliti dapat menghimpun data yang relevan dan akurat sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga hasil analisis mampu menjawab pertanyaan penelitian serta memberikan rekomendasi yang sesuai bagi objek penelitian..



Gambar 3.2 Klasifikasi Desain Penelitian

Sumber: Malhotra, 2020

Berdasarkan Gambar 3.2, desain penelitian dalam studi ini diklasifikasikan menjadi dua jenis utama, yaitu *exploratory research design* dan *conclusive research design*. *Conclusive research* pada penelitian ini kemudian dibagi lagi ke dalam *descriptive research* dan *causal research*. *Descriptive research* selanjutnya terbagi atas *cross-sectional design* dan *longitudinal design*. Penjelasan mengenai masing-masing klasifikasi desain penelitian tersebut akan dipaparkan lebih lanjut pada bagian berikut:

1. *Exploratory Research*

Exploratory research merupakan pendekatan yang sesuai digunakan ketika pemahaman terhadap suatu fenomena masih terbatas. Metode ini bersifat fleksibel dan adaptif karena tidak sepenuhnya bergantung pada protokol atau prosedur penelitian yang baku. Oleh karena itu, penelitian eksploratif umumnya tidak menggunakan kuesioner terstruktur, sampel berukuran besar, maupun teknik pengambilan sampel secara probabilitas.

2. *Conclusive Research*

Conclusive research merupakan pendekatan penelitian yang bersifat lebih formal dan terstruktur dibandingkan *exploratory research*. Metode ini umumnya melibatkan penggunaan sampel yang lebih besar dan representatif, serta menerapkan analisis data secara kuantitatif. Penelitian yang dihasilkan bersifat konklusif, sehingga dapat dimanfaatkan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan maupun perumusan kebijakan.

Conclusive research dibagi menjadi 2 kategori, yaitu sebagai berikut:

i. *Descriptive Research*

Penelitian deskriptif merupakan salah satu bentuk penelitian konklusif yang bertujuan untuk menggambarkan serta menjelaskan suatu fenomena, khususnya yang berkaitan dengan karakteristik atau fungsi tertentu. Penelitian ini umumnya menggunakan sampel yang besar dan representatif, serta didukung oleh desain penelitian yang bersifat formal dalam menetapkan sumber informasi dan teknik pengumpulan data yang digunakan.

ii. *Causal Research*

Penelitian kausal merupakan bagian dari penelitian konklusif yang berfokus pada pembuktian adanya hubungan

sebab–akibat antarvariabel. Pendekatan ini dilaksanakan dalam kondisi yang relatif terkendali agar pengaruh variabel lain di luar variabel yang diteliti dapat diminimalkan, sehingga efek perubahan pada variabel independen terhadap variabel dependen dapat diamati secara jelas dan digunakan untuk menarik kesimpulan kausal.

Penelitian deskriptif dapat diklasifikasikan lebih lanjut menjadi dua jenis, yaitu:

a. *Cross-Sectional Research*

Cross-sectional research adalah desain penelitian yang mengumpulkan data dari setiap elemen sampel populasi pada satu waktu pengamatan. Pada desain *cross-sectional* tunggal, data diperoleh dari satu sampel responden yang merepresentasikan populasi target dan dikumpulkan hanya satu kali. Sementara itu, desain *cross-sectional* ganda melibatkan dua atau lebih sampel responden, namun masing-masing sampel tetap diobservasi hanya pada satu periode pengumpulan data.

b. *Longitudinal Research*

Longitudinal research merupakan jenis desain riset yang meneliti sampel tetap dari populasi dan mengukur variabel secara berulang dalam jangka waktu tertentu. Dengan mempertahankan sampel yang sama dari waktu ke waktu, desain ini menghasilkan data berurutan yang, bila dianalisis secara keseluruhan, memberikan gambaran menyeluruh mengenai kondisi dan perubahan yang terjadi. Berbeda dengan desain *cross-sectional*, penelitian longitudinal secara konsisten meneliti subjek yang sama dan mengukur variabel yang sama pada setiap periode observasi, sehingga

memungkinkan analisis tren dan perkembangan secara lebih mendalam.

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini menggunakan desain penelitian konklusif yang sesuai dengan pendekatan kuantitatif. Desain konklusif dipilih karena hasilnya dapat menjadi dasar pengambilan keputusan berdasarkan pemahaman yang diperoleh dari data. Secara lebih spesifik, penelitian ini menerapkan desain deskriptif dengan pendekatan *single cross-sectional*, yang bertujuan untuk menggambarkan perilaku Generasi Z terkait *turnover intention*. Data dikumpulkan satu kali melalui survei kepada sampel populasi, yaitu karyawan Generasi Z yang bekerja di berbagai perusahaan, untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

3.2.2 Research Data

Sekaran & Bougie (2017) menyatakan bahwa data dapat diperoleh melalui beragam sumber, yaitu:

1. *Primary Data*

Data primer adalah informasi yang dikumpulkan secara langsung dan khusus untuk dianalisis yang berfungsi menjawab permasalahan penelitian (Sekaran & Bougie, 2017). Taherdoost (2021), menambahkan bahwa pengumpulan data primer bertujuan memperoleh informasi yang valid, reliabel, objektif, dan autentik. Data jenis ini memungkinkan peneliti mendapatkan kualitas data yang tinggi, sekaligus memberikan fleksibilitas untuk menambahkan informasi tambahan jika diperlukan selama proses penelitian.

2. *Secondary Data*

Data sekunder merupakan data yang telah dikumpulkan sebelumnya oleh pihak lain untuk tujuan yang berbeda dari penelitian yang sedang dilakukan (Sekaran & Bougie, 2017).

Meskipun tingkat validitasnya biasanya lebih rendah dibandingkan data primer, data sekunder tetap memiliki peran penting, terutama ketika pengumpulan data primer sulit dilakukan atau bahkan tidak memungkinkan (Taherdoost, 2021).

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Generasi Z yang sedang bekerja. Kuesioner disusun sesuai dengan variabel penelitian, yaitu *job satisfaction*, *workload*, *organizational climate* dan *turnover intention*, sehingga data yang dikumpulkan relevan untuk menguji hipotesis penelitian. Selain itu, peneliti juga menggunakan data sekunder berupa jurnal ilmiah, buku, laporan, dan artikel yang mendukung landasan teori serta analisis hasil penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Mweshi & Sakyi (2020), populasi adalah sekumpulan elemen yang menjadi objek kajian dan dapat dijadikan dasar untuk menarik kesimpulan setelah penelitian dilakukan. Saunders et al., (2023) menambahkan bahwa populasi mencakup seluruh individu, peristiwa, atau objek yang menjadi fokus penelitian, di mana peneliti menggunakan sampel untuk menarik kesimpulan mengenai kelompok tersebut. Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi target adalah karyawan Generasi Z yang bekerja di berbagai sektor industri.

3.3.2 Sampel

Menurut Mweshi & Sakyi (2020), penentuan jumlah sampel dalam penelitian dilakukan agar data yang diperoleh mampu menggambarkan kondisi populasi secara keseluruhan dengan tingkat akurasi yang memadai. Jumlah sampel yang terlalu kecil berisiko menghasilkan data yang tidak representatif, sedangkan sampel yang terlalu besar dapat menghabiskan waktu, tenaga, dan biaya. Oleh

karena itu, pemilihan ukuran sampel harus mempertimbangkan keseimbangan antara keterbatasan sumber daya peneliti dan kebutuhan untuk memperoleh hasil yang dapat digeneralisasikan pada populasi.

Menurut Saunders et al., (2023) terdapat 2 klasifikasi umum teknik pengambilan sampel:

1. *Probability Sampling*

Probability sampling adalah metode pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama dan dapat diketahui secara pasti untuk terpilih sebagai responden. Dengan teknik ini, peneliti dapat melakukan estimasi statistik terhadap karakteristik populasi berdasarkan sampel yang diperoleh. Penggunaan *probability sampling* mengharuskan adanya *sampling frame* berupa daftar menyeluruh dari seluruh anggota populasi target, karena tanpa daftar tersebut metode ini tidak dapat diterapkan. Adapun beberapa teknik pengambilan sampel probabilitas, sebagai berikut:

a. *Simple-Random Sampling*

Pengambilan sampel acak sederhana merupakan metode *probability sampling* di mana setiap elemen dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel.

b. *Systematic Sampling*

Metode ini menetapkan titik awal secara acak, kemudian elemen berikutnya dipilih secara berkala berdasarkan interval tertentu.

c. *Stratified-Random Sampling*

Pada metode ini, populasi dibagi ke dalam dua atau lebih kelompok relevan (strata), lalu sampel diambil secara

acak dari setiap kelompok, baik menggunakan teknik acak sederhana maupun sistematis.

d. *Cluster Sampling*

Metode ini membagi populasi menjadi beberapa klaster, kemudian sampel dipilih secara acak dari klaster-klaster tersebut, menggunakan teknik acak sederhana atau sistematis.

2. *Non-Probability Sampling*

Non-probability sampling adalah metode pengambilan sampel di mana tidak semua anggota populasi memiliki peluang yang sama atau dapat dihitung untuk terpilih sebagai responden. Karena peluang pemilihan tidak diketahui, metode ini tidak memungkinkan peneliti melakukan inferensi statistik secara menyeluruh terhadap karakteristik populasi. Teknik ini biasanya digunakan ketika daftar populasi tidak tersedia atau ketika probability sampling tidak praktis, misalnya karena keterbatasan waktu, biaya, atau sifat penelitian yang bersifat lebih eksploratif.

a. *Convenience Sampling*

Metode pengambilan di mana responden dipilih semata-mata berdasarkan kemudahan akses atau ketersediaannya.

b. *Judgement Sampling*

Dalam metode ini, pemilihan kasus dilakukan berdasarkan pertimbangan tertentu untuk memilih yang paling relevan dalam menjawab pertanyaan penelitian dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Oleh karena itu, keputusan untuk memasukkan atau mengecualikan kasus perlu dipertimbangkan dengan cermat karena dapat memengaruhi kualitas dan hasil penelitian.

c. *Quota Sampling*

Metode pengambilan sampel non-probabilitas yang dilakukan dengan memilih kasus-kasus yang dianggap dapat merepresentasikan karakteristik tertentu dari populasi sesuai dengan tujuan penelitian.

d. *Snowball Sampling*

Metode pengambilan sampel non-probabilitas berbasis sukarela, di mana responden berikutnya diperoleh melalui rekomendasi atau informasi yang diberikan oleh responden awal.

Dalam penelitian ini, pengambilan sampel dilakukan menggunakan *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Metode ini dipilih karena setiap anggota populasi, yaitu karyawan Generasi Z yang sedang bekerja, memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden. Pemilihan sampel dilakukan secara acak tanpa kriteria khusus selain yang telah ditentukan, sehingga seluruh individu dalam populasi memiliki peluang yang setara untuk terpilih sebagai sampel penelitian.

3.3.3 *Sampling Size*

Menurut Malhotra (2020), *sampling size* penentuan jumlah elemen yang akan dimasukkan dalam penelitian, yang didasarkan pada pertimbangan kualitatif maupun kuantitatif. Sampel yang representatif adalah sampel yang memiliki karakteristik serupa atau mendekati karakteristik populasi, meskipun keterwakilan penuh sulit dijamin karena membutuhkan informasi lengkap mengenai populasi (Goa, 2022).

Hair et al. (2021) menambahkan bahwa untuk menentukan ukuran sampel yang memadai, minimal diperlukan lima kali jumlah indikator dibandingkan dengan jumlah variabel yang dianalisis,

sehingga ukuran sampel tersebut dianggap cukup untuk keperluan penelitian.

$$\begin{aligned}\text{Total Sampel} &= \text{Jumlah Indikator} \times 10 \\ &= 24 \times 10 \\ &= 240\end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan, penelitian ini akan mengambil total sampel sebanyak atau minimal 240 responden. Peneliti menetapkan jumlah sampel sebanyak 250 responden dari karyawan Generasi Z yang sedang bekerja. Penetapan jumlah tersebut dilakukan untuk mengantisipasi kemungkinan data tidak valid atau tidak dapat diolah, seperti respons yang tidak lengkap atau tidak konsisten, sekaligus meningkatkan tingkat keandalan dan representativitas data. Dengan jumlah sampel tersebut, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih akurat serta mendukung pengujian hipotesis secara statistik.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data dan Metode Pengumpulan

Studi ini memanfaatkan data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada karyawan Generasi Z yang sedang bekerja di berbagai industri. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari tinjauan literatur, penelitian terdahulu, serta basis data lain yang relevan untuk mendukung dan melengkapi analisis data primer dalam penelitian ini.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sekaran U, Bougie R (2019), kuesioner biasanya disusun untuk memperoleh data kuantitatif dalam skala besar. Instrumen ini dapat dibagikan secara langsung, dikirimkan secara elektronik, atau melalui pos kepada responden. Dibandingkan

wawancara dan observasi, penggunaan kuesioner relatif lebih hemat biaya dan waktu, namun memiliki risiko lebih tinggi terhadap ketidakresponsan serta kesalahan dalam pengisian atau ketidakterjawaban.

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Peneliti akan menyebarkan serangkaian pertanyaan melalui *Google Form* kepada sampel yang telah ditentukan, sehingga data primer yang diperoleh dapat dianalisis lebih lanjut sesuai tujuan penelitian.

3.5 Periode Penelitian

Periode penelitian merupakan rentang waktu tertentu yang mencakup seluruh proses pelaksanaan penelitian, mulai dari penetapan tujuan, perancangan, pelaksanaan, pengumpulan serta analisis data, hingga penarikan kesimpulan. Pelaksanaan penelitian ini dimulai pada Agustus 2025, ketika peneliti mengidentifikasi fenomena terkait *turnover intention* pada karyawan Generasi Z yang sedang bekerja. Pada September 2025, peneliti mempersiapkan tahapan penelitian dengan menyusun instrumen kuesioner yang relevan dengan variabel *job satisfaction*, *workload*, dan *organizational climate*. Selanjutnya, pada awal November 2025, kuesioner tersebut akan disebarluaskan kepada **250** responden karyawan Generasi Z yang sedang bekerja sebagai sampel penelitian.

3.6 Skala Pengukuran

Menurut Sekaran U, Bougie R (2019), skala likert merupakan salah satu instrumen paling dasar sekaligus paling umum digunakan dalam penelitian. Dengan demikian, penelitian ini akan menerapkan skala Likert 5 poin dengan kategori jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skala Pengukuran Penelitian

Keterangan	Skala Likert
------------	--------------

Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Sekaran U, Bougie R., 2019

3.7 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sekaran & Bougie (2019), variabel adalah sesuatu yang nilainya dapat berubah, baik perubahan tersebut terjadi pada waktu yang berbeda untuk objek atau individu yang sama, maupun pada waktu yang sama untuk objek atau individu yang berbeda. Sementara itu, Saunders et al. (2023) mendefinisikan variabel sebagai elemen atau karakteristik tertentu dari individu yang menjadi fokus dalam proses pengumpulan data.

3.7.1 Variabel Independen

Sekaran, U., & Bougie, R. (2019) menyatakan bahwa variabel independent merupakan variabel yang berpengaruh terhadap variabel dependen atau kriteria serta berperan dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel tersebut. Menurut Saunders et al., (2023) variabel yang memicu terjadinya perubahan pada variabel dependen atau variabel lainnya. Lebih lanjut, dalam penelitian ini terdapat 3 variabel independen yang terdapat dalam hipotesis yang telah ditentukan, yaitu:

1. *Job Satisfaction*

Menurut Vanarse (2019), *job satisfaction* dapat dipahami sebagai suatu kondisi emosional positif yang dialami karyawan ketika mereka merasa puas terhadap pekerjaannya, yang berdampak pada meningkatnya produktivitas, kualitas kerja yang lebih baik, serta keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Menurut Robbins & Judge (2024), *job satisfaction*

merupakan perasaan positif terhadap pekerjaan yang muncul dari penilaian atas karakteristiknya, yang mana individu dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki pandangan positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya, yang dapat diukur melalui lima dimensi, yaitu pekerjaan itu sendiri (*work itself*), gaji (*pay*), peluang promosi (*promotion opportunities*), supervisi (*supervision*), dan rekan kerja (*coworkers*). Menurut Meier & Spector (2015), kepuasan kerja merupakan penilaian menyeluruh individu terhadap pekerjaannya yang mencakup aspek afektif, kognitif, dan kecenderungan perilaku, serta menjadi salah satu variabel penting dalam studi organisasi karena berkaitan erat dengan kinerja, perilaku kerja kontraproduktif, tingkat pergantian karyawan, dan kesehatan tenaga kerja.

2. *Workload*

Beban kerja adalah total pekerjaan atau tanggung jawab yang harus diselesaikan individu dalam periode waktu tertentu, yang umumnya diukur berdasarkan banyaknya tugas yang dikerjakan atau lamanya waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaiakannya (Wardhana, 2023). Menurut Gawron (2019), *workload* adalah tuntutan tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu sesuai standar kinerja, yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan, ketersediaan sumber daya, kemampuan individu, strategi kerja, serta respon emosional. Menurut Mahawati et al., (2021), beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang ditugaskan kepada seorang karyawan, baik yang bersifat fisik maupun mental, yang menjadi tanggung jawabnya.

3. *Organizational Climate*

Hardita et al., (2022) menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah kondisi, suasana, dan karakter lingkungan kerja internal yang berperan dalam memengaruhi motivasi kerja karyawan secara

positif. Menurut Kusumaputri (2021), Iklim organisasi mencerminkan sikap, perasaan, dan perilaku yang berkembang di dalamnya, yang secara keseluruhan membentuk karakter dan suasana kehidupan organisasi. Menurut Lussier dalam Fitriyah & Laksmiwati 2022), mengungkapkan bahwa, Iklim organisasi adalah persepsi karyawan mengenai kondisi lingkungan kerja internal yang terbentuk melalui adanya struktur dan aturan kerja yang jelas, pembagian tanggung jawab, sistem penghargaan dan sanksi yang adil, suasana kerja yang hangat dan harmonis, dukungan dari atasan maupun rekan kerja, rasa identitas serta loyalitas terhadap organisasi, serta dorongan untuk mengambil risiko secara tepat.

3.7.2 Variabel Depend

Menurut Sekaran, U., & Bougie, R. (2019) Variabel dependen merupakan variabel utama dalam penelitian yang menjadi fokus untuk dipahami, dijelaskan, dideskripsikan, atau diprediksi variabilitasnya. Saunders et al., (2023) menyatakan bahwa variabel dependen adalah variabel yang mengalami perubahan sebagai akibat dari perubahan pada variabel lain. Lebih lanjut, dalam penelitian ini terdapat 1 variabel independen yang terdapat dalam hipotesis yang telah ditentukan, yaitu:

1. *Turnover intention*

Putranti (2022) menjelaskan bahwa *turnover intention* dapat dipahami sebagai kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi, yang tercermin dari adanya keinginan mengundurkan diri, upaya mencari alternatif pekerjaan lain, pertimbangan kognitif terhadap kondisi kerja, serta kecenderungan untuk bertindak nyata dalam keluar dari perusahaan. Menurut Ardan & Jaelani (2021), *turnover intention* merupakan dorongan atau niat yang dimiliki karyawan untuk

meninggalkan pekerjaannya secara sukarela (*voluntary*) atas dasar keputusan pribadi yang dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti peluang karier, gaji, pengawasan, geografi, dan alasan pribadi lainnya. *Turnover intention* merupakan bagian dari perilaku penarikan diri, yaitu kecenderungan psikologis karyawan untuk menjauh dari lingkungan kerja yang tidak menyenangkan. Bentuk penarikan diri ini muncul sebagai respons terhadap ketidakpuasan, stres, atau tekanan di tempat kerja, dan menjadi tahap awal sebelum karyawan benar-benar memutuskan untuk keluar dari organisasi (Hom et al., 2019)



Tabel 3.2 Tabel Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Item Pertanyaan
Job Satisfaction	Menurut Vanarse (2019), <i>job satisfaction</i> dapat dipahami sebagai suatu kondisi emosional positif yang dialami karyawan ketika mereka merasa puas terhadap pekerjaannya, yang berdampak pada meningkatnya produktivitas, kualitas kerja yang lebih baik, serta keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi.	Kondisi Emosional Positif	Produktivitas	Saya bekerja dengan penuh semangat karena merasa puas terhadap pekerjaan saya.
	Menurut Robbins & Judge (2024), <i>job satisfaction</i> merupakan perasaan positif terhadap pekerjaan yang muncul dari penilaian atas karakteristiknya, yang mana individu dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki pandangan positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya, yang dapat diukur melalui lima dimensi, yaitu pekerjaan itu sendiri (<i>work itself</i>), gaji (<i>pay</i>), peluang promosi (<i>promotion opportunities</i>), supervisi (<i>supervision</i>), dan rekan kerja (<i>coworkers</i>).	<i>Work Itself</i> (pekerjaan itu sendiri)	Pekerjaan memberikan rasa pencapaian pribadi.	Saya merasa pekerjaan saya memberikan rasa pencapaian pribadi.
		<i>Promotion Opportunities</i> (peluang promosi)	Kesempatan pengembangan diri tersedia.	Saya mendapat kesempatan untuk mengembangkan keterampilan saya.
		<i>Coworkers</i> (rekan kerja)	Hubungan antar rekan kerja harmonis.	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja saya.
			Rekan kerja saling membantu dalam pekerjaan.	Rekan kerja saya selalu bersedia membantu ketika saya mengalami kesulitan.
	Menurut (Meier & Spector, 2015), kepuasan kerja merupakan penilaian menyeluruh individu terhadap pekerjaannya yang mencakup aspek afektif, kognitif, dan kecenderungan perilaku, serta menjadi salah satu variabel penting dalam studi organisasi karena berkaitan erat dengan kinerja, perilaku kerja kontraproduktif, tingkat pergantian karyawan, dan kesehatan tenaga kerja	Aspek Kognitif (penilaian/evaluasi rasional terhadap pekerjaan)	Karyawan menilai pekerjaannya memberikan manfaat.	Pekerjaan saya meningkatkan kemampuan kognitif saya.
Workload	Beban kerja adalah total pekerjaan atau tanggung jawab yang harus diselesaikan individu dalam periode waktu tertentu, yang umumnya diukur berdasarkan banyaknya tugas yang dikerjakan atau lamanya waktu	Kuantitas pekerjaan	Kompleksitas tugas yang diberikan.	Saya sering mengerjakan pekerjaan yang sulit

	yang dibutuhkan untuk menyelesaiannya (Wardhana, 2023).			
	Menurut Mahawati et al., (2021), beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang ditugaskan kepada seorang karyawan, baik yang bersifat fisik maupun mental, yang menjadi tanggung jawabnya.	Beban kerja fisik	Kelelahan tubuh akibat beban kerja.	Saya merasa tubuh saya mudah lelah setelah menyelesaikan pekerjaan.
		Beban kerja mental	Kebutuhan tenaga dalam melaksanakan tugas.	Saya membutuhkan banyak tenaga untuk menyelesaikan pekerjaan saya setiap hari.
	Menurut Gawron (2019), <i>workload</i> adalah tuntutan tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu sesuai standar kinerja, yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan, ketersediaan sumber daya, kemampuan individu, strategi kerja, serta respon emosional.	Faktor lingkungan kerja	Tekanan pikiran dalam menyelesaikan tugas.	Saya sering merasa terbebani secara mental oleh banyaknya tugas yang harus diselesaikan.
			Tuntutan untuk berpikir cepat dan tepat.	Saya sering dituntut untuk membuat keputusan dengan cepat dan tepat dalam pekerjaan saya.
Organizational Climate	Menurut Lussier (2017) mengungkapkan bahwa iklim organisasi adalah persepsi karyawan mengenai kondisi lingkungan kerja internal yang terbentuk melalui adanya struktur dan aturan kerja yang jelas, pembagian tanggung jawab, sistem penghargaan dan sanksi yang adil, suasana kerja yang hangat dan harmonis, dukungan dari atasan maupun rekan kerja, rasa identitas serta loyalitas terhadap organisasi, serta dorongan untuk mengambil risiko secara tepat.	Kondisi Lingkungan Kerja	Karyawan bekerja dalam kondisi lingkungan yang nyaman/tidak nyaman.	Saya merasa kondisi lingkungan kerja memengaruhi fokus saya dalam bekerja.
			Struktur dan aturan kerja	Saya merasa struktur organisasi di perusahaan ini jelas, dengan aturan kerja yang mudah dipahami
	Hardita et al., (2022) menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah kondisi, suasana, dan	Suasana Kerja	Dorongan untuk mengambil risiko.	Saya merasa perusahaan memberi kebebasan bagi karyawan untuk mencoba hal baru.
			Hubungan harmonis dengan rekan kerja	Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja.

N U S A N T A R A

	karakter lingkungan kerja internal yang berperan dalam memengaruhi motivasi kerja karyawan secara positif.		Hubungan baik dengan atasan	Saya merasa hubungan saya dengan atasan berjalan dengan baik
	Motivasi Kerja	Semangat kerja yang tumbuh karena suasana organisasi	Saya merasa semangat kerja saya meningkat karena suasana kerja yang positif	
	Karakter dan suasana lingkungan kerja	Perilaku kolaboratif di tempat kerja	Saya berusaha menjaga kerja sama di tempat kerja	
	Menurut Kusumaputri (2021), iklim organisasi mencerminkan sikap, perasaan, dan perilaku yang berkembang di dalamnya, yang secara keseluruhan membentuk karakter dan suasana kehidupan organisasi.			
Turnover Intention	Putranti (2022) menjelaskan bahwa <i>turnover intention</i> dapat dipahami sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja saat ini, yang dipengaruhi oleh faktor internal (seperti ketidakpuasan kerja dan konflik kerja-keluarga), serta faktor eksternal (seperti ketersediaan pekerjaan alternatif dan kemudahan menentukan pekerjaan baru).	Ketidakpuasan Kerja	Perasaan tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.	Saya sering merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak memberikan kepuasan yang berarti.
	Menurut Ardan & Jaelani (2021), <i>turnover intention</i> merupakan dorongan atau niat yang dimiliki karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela (<i>voluntary</i>) atas dasar keputusan pribadi yang dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti peluang karier, gaji, pengawasan, geografi, dan alasan pribadi lainnya.	Peluang Karier	Tidak ada peluang pengembangan karir.	Saya merasa tidak memiliki kesempatan untuk berkembang di perusahaan ini
		Gaji	Merasa perkembangan karier di tempat kerja saat ini terbatas.	Saya merasa kesempatan promosi di tempat kerja saat ini sangat terbatas.
			Persepsi ketidakadilan terhadap gaji dan tunjangan.	Saya merasa gaji yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja saya.
				Saya merasa tunjangan yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja saya
	Turnover intention merupakan bagian dari perilaku penarikan diri, yaitu kecenderungan psikologis karyawan untuk menjauh dari lingkungan kerja yang tidak menyenangkan. Bentuk penarikan diri ini muncul sebagai respons terhadap ketidakpuasan, stres, atau tekanan di tempat kerja, dan menjadi tahap awal sebelum karyawan benar-benar memutuskan untuk keluar dari organisasi (Hom et al., 2019).	Faktor psikologis	Karyawan merasa lelah/stres dengan pekerjaannya	Saya merasa kelelahan secara emosional dengan pekerjaan saya
			Karyawan tidak termotivasi untuk bertahan.	Saya kehilangan motivasi untuk bertahan di perusahaan ini.

Sumber: Data Olahan Penulis, 2025

3.8 Teknik Analisis Data

Pre-testing merupakan teknik pengujian kuesioner pada sejumlah kecil responden untuk mengidentifikasi dan memperbaiki potensi permasalahan yang mungkin muncul. Tanpa pelaksanaan pre-test, kuesioner umumnya belum siap digunakan dalam survei utama (Malhotra, 2020). Dalam penelitian ini, *pre-test* dilakukan terhadap 30 responden dengan pengolahan data menggunakan IBM SPSS Statistics versi 29. Data *pre-test* dikumpulkan secara daring melalui *Google Form*. Selanjutnya, dilakukan analisis faktor dan uji reliabilitas untuk menilai sejauh mana indikator yang digunakan mampu mewakili variabel penelitian secara akurat.

3.8.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen penelitian dapat merepresentasikan fenomena atau objek yang diteliti (Malhotra, 2020). Dalam pengolahan data *pre-test*, indikator dinyatakan valid jika memenuhi kriteria tertentu, salah satunya melalui *Kaiser Meyer-Olkin* (KMO) yang menilai kelayakan analisis faktor, dengan nilai $KMO > 0,5$. Selain itu, *Bartlett's Test of Sphericity* digunakan untuk mengetahui adanya hubungan antarvariabel dalam populasi, dengan tujuan menguji apakah variabel-variabel tersebut saling berkorelasi. Secara umum, validitas dapat diperiksa melalui tiga pendekatan utama, yaitu *content validity* (validitas isi), *criterion validity* (validitas kriteria), dan *construct validity* (validitas konstruk).

1. Content Validity

Content validity adalah bentuk validitas yang dilakukan melalui evaluasi subjektif namun sistematis untuk menilai

sejauh mana butir-butir dalam instrumen telah secara tepat merepresentasikan konten atau aspek yang ingin diukur.

2. *Criterion Validity*

Critetion validity adalah jenis validitas yang menilai sejauh mana suatu instrumen pengukuran bekerja sesuai harapan dengan mengaitkannya pada variabel lain yang dijadikan kriteria relevan.

3. *Construct Validity*

Construct validity dimana menilai sejauh mana suatu instrumen benar-benar mengukur konstruk atau karakteristik yang dimaksud. Validitas ini digunakan untuk memastikan bahwa skala yang digunakan sesuai dengan teori yang mendasarinya dan kesimpulan yang diambil berdasarkan instrumen tersebut sah secara konseptual.

Dalam penelitian ini, construct validity diterapkan pada tahap pre-test dengan menggunakan indikator-indikator pertanyaan untuk mengevaluasi kesesuaian dan signifikansi setiap item terhadap variabel penelitian. Indikator yang valid ditentukan melalui analisis faktor menggunakan IBM SPSS Statistics versi 29, sesuai kriteria pengukuran yang dijelaskan oleh Malhotra (2020), seperti disajikan pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3 Kriteria Pengujian Validitas IBM SPSS

No	Ukuran Validitas	Definisi	Syarat
1	<i>Kaiser Meyer-Olkin (KMO)</i> <i>Measure of Sampling Adequacy</i>	<i>Kaiser Meyer-Olkin (KMO)</i> <i>Measure of Sampling Adequacy</i> digunakan untuk menilai kecukupan sampel dan menentukan kelayakan data dalam melakukan analisis faktor.	Dinilai VALID jika $KMO \geq 0.5$
2	<i>Bartlett's test of sphericity</i>	<i>Bartlett's Test of Sphericity</i> berfungsi untuk menguji hipotesis bahwa tidak terdapat korelasi antarvariabel dalam populasi.	Dinilai VALID jika $Sig. < 0.05$
3	<i>Anti-image Correlation Matrix</i>	<i>Anti-image Correlation Matrix</i> menunjukkan korelasi sederhana antara setiap pasangan variabel yang dimasukkan dalam analisis.	Dinilai VALID jika $MSA \geq 0.5$
4	<i>Factor Loading of Component Matrix</i>	<i>Factor Loading of Component Matrix</i> menggambarkan seberapa kuat hubungan antara faktor dan variabel dalam analisis faktor	Dinilai VALID jika $CM \geq 0.5$

Sumber: Malhotra, 2020

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan menilai sejauh mana sebuah instrumen pengukuran mampu memberikan hasil yang konsisten dan stabil ketika digunakan berulang kali (Malhotra, 2020). Jika tingkat konsistensinya

tinggi, instrumen tersebut dianggap andal dan layak digunakan. Hasil uji reliabilitas ditampilkan pada Tabel 3.4.

Tabel 3.4 Kriteria Uji Reliabilitas IBM SPSS

Sumber: Malhotra, 2020

Ukuran Validitas	Indeks	Syarat
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	Dinilai VALID jika Cronbach's Alpha > 0.6

3.8.2 Analisis Data Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan regresi linear berganda untuk melihat bagaimana beberapa variabel independen memengaruhi variabel dependen. Malhotra (2020) menjelaskan bahwa regresi linear berganda merupakan metode statistik yang digunakan untuk menyusun hubungan matematis antara satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas yang memiliki skala interval. Hasil pengolahan regresi tersebut biasanya ditampilkan dalam bentuk sebuah persamaan yang disebut model regresi berganda, yang umumnya dirumuskan sebagai berikut.

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_kX_k$$

Dari rumus diatas, koefisien “a” menggambarkan konstanta dan koefisien “b” mengacu pada koefisien regresi linear. Tujuannya yaitu untuk menilai parameter sedemikian sehingga mampu mengurangi keseluruhan kesalahan.

3.8.2.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum analisis regresi untuk memastikan data yang digunakan memenuhi persyaratan dasar model. Uji ini bertujuan memeriksa beberapa asumsi penting, seperti normalitas distribusi, tidak adanya heteroskedastisitas, dan bebas dari multikolinearitas (Ghozali, 2018), sehingga model regresi yang dihasilkan dapat dipercaya.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan apakah residual pada model regresi memiliki distribusi yang bersifat normal, karena hal ini menjadi syarat dalam pelaksanaan uji T dan uji F (Ghozali, 2018). Apabila asumsi tersebut tidak terpenuhi, terutama pada ukuran sampel yang kecil, maka hasil pengujian statistik dapat dianggap tidak valid (Ghozali, 2018). Menurut Ghozali (2018), terdapat dua pendekatan yang dapat digunakan untuk menilai distribusi normalitas residual, yaitu:

- A. Analisis Grafik: Metode ini merupakan teknik sederhana dalam menilai apakah residual berdistribusi normal, yakni dengan melihat histogram dan membandingkannya dengan bentuk distribusi yang mendekati kurva normal
- B. Analisis Statistik: Pendekatan ini digunakan sebagai pelengkap analisis grafik untuk memperoleh hasil yang lebih akurat. Normalitas dinilai menggunakan ukuran skewness dan kurtosis dari residual.

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan pendekatan grafik dan statistik, yaitu melalui histogram, Normal *P–P Plot of Regression Standardized Residual*, serta uji Kolmogorov–Smirnov sebagai metode non-parametrik. Histogram digunakan untuk melihat bentuk distribusi residual dan mendeteksi adanya kemencengangan (skewness) ke arah kiri maupun kanan, yang dapat

mengindikasikan bahwa data tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2018). Karena penilaian berdasarkan histogram saja sering kurang akurat, peneliti turut menggunakan P–P Plot untuk memperoleh gambaran yang lebih meyakinkan. Pada grafik P–P Plot, distribusi dinilai normal apabila titik-titik residual mengikuti atau berada dekat garis diagonal, sedangkan pola yang menyimpang jauh dari garis tersebut menunjukkan ketidaknormalan distribusi (Ghozali, 2018).

Untuk memperkuat hasil analisis grafik, penelitian ini menambahkan uji Kolmogorov-Smirnov yang dapat digunakan untuk menilai normalitas secara statistik. Penilaian dilakukan berdasarkan nilai signifikansi, di mana data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai sig lebih besar dari 0,05, sedangkan nilai sig yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018), uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antarvariabel independen dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi. Indikasi adanya multikolinearitas biasanya dilihat melalui dua ukuran utama, yaitu nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), karena keduanya dinilai mampu memberikan gambaran yang lebih jelas terkait kuat atau tidaknya hubungan antarvariabel. Adapun kriteria penilaiannya dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Apabila nilai Tolerance $\geq 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 , maka model dapat dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas.
- Apabila nilai Tolerance $\leq 0,10$ dan nilai VIF ≥ 10 , maka model menunjukkan adanya multikolinearitas antarvariabel independen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah varians residual antarobservasi dalam model regresi bersifat tidak sama. Gejala ini dapat dilihat melalui grafik scatterplot. Jika titik-titik pada scatterplot menyebar secara acak serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Pemeriksaan heteroskedastisitas dilakukan dengan memplot nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) terhadap nilai residualnya (SRESID) untuk melihat apakah terdapat pola tertentu dalam penyebaran titik.

Dalam grafik tersebut, sumbu Y merepresentasikan nilai prediksi, sedangkan sumbu X menunjukkan residual yang telah distudentized. Penilaian terhadap adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui kriteria berikut:

1. Apabila pada scatterplot tampak pola tertentu, misalnya titik-titik membentuk susunan yang teratur, bergelombang, melebar, atau kembali menyempit, maka hal tersebut mengindikasikan adanya heteroskedastisitas.
2. Sebaliknya, apabila tidak terlihat pola yang terstruktur dan titik-titik tersebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa model tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Berdasarkan Ghozali (2018), uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah residual pada periode t memiliki hubungan dengan residual pada periode sebelumnya. Autokorelasi biasanya muncul pada data yang bersifat runtuh waktu karena observasi pada satu periode cenderung berkaitan dengan periode lainnya. Untuk mengidentifikasi kondisi tersebut, penelitian ini menggunakan uji Durbin–Watson (DW). Penentuan

ada tidaknya autokorelasi dalam model didasarkan pada kriteria tertentu yang menjadi acuan dalam menilai nilai DW:

1. $0 < d < d_L$ menunjukkan adanya autokorelasi positif dalam model regresi.
2. $d_L \leq d \leq d_U$ mengindikasikan bahwa tidak terdapat autokorelasi positif.
3. $4 - d_L < d < 4$ menandakan adanya autokorelasi negatif.
4. $4 - d_U \leq d \leq 4 - d_L$ menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami autokorelasi negatif.
5. $d_U < d < 4 - d_U$ menandakan bahwa model regresi bebas dari autokorelasi, baik positif maupun negatif.

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2018), koefisien determinasi (R^2) merupakan nilai antara 0 hingga 1 yang menggambarkan sejauh mana model regresi mampu menerangkan variasi pada variabel dependen. Nilai R^2 yang rendah menandakan bahwa kemampuan model dalam menjelaskan perubahan variabel dependen masih terbatas. Sebaliknya, nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen dalam model mampu menjelaskan sebagian besar variasi variabel dependen, sehingga prediksi yang dihasilkan menjadi lebih tepat.

3.9.2 Uji Signifikansi ANOVA (Uji Statistik F)

Menurut Ghazali (2018), uji F dilakukan untuk menilai apakah variabel-variabel independen dalam model memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada tingkat signifikansi 0,05:

- Jika nilai F hitung signifikan ($H_a: b_1 \neq b_2 \neq \dots \neq b_k \neq 0$), maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai F hitung tidak signifikan ($H_0: b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$), maka berarti tidak ada variabel independen yang memberikan pengaruh signifikan.

Dengan kata lain, jika hasil uji F tidak signifikan, maka pengujian secara parsial melalui uji t juga tidak akan menunjukkan pengaruh yang signifikan.

3.9.3 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji signifikansi parameter individual dilakukan setelah uji simultan untuk melihat seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Penentuan hasil uji didasarkan pada nilai signifikansi $< 0,05$. Adapun hipotesis yang digunakan adalah:

- $H_0: b_i = 0$, yang berarti variabel independen tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- $H_1: b_i \neq 0$, yang menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan.

Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. H1 (*Job Satisfaction*)

$H_0: Job Satisfaction$ tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*.

$H_1: Job Satisfaction$ berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*.

2. H2 (*Workload*)

$H_0: Workload$ tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*.

H_1 : *Workload* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*.

3. H3 (*Organizational Climate*)

H_0 : *Organizational Climate* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*.

H_1 : *Organizational Climate* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*.

3.9.4 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Ghazali (2018), regresi linier berganda merupakan metode analisis yang digunakan untuk menilai besarnya pengaruh dan arah hubungan antara dua atau lebih variabel dalam suatu penelitian, baik variabel independen maupun variabel dependen. Pada penelitian ini, regresi linear berganda digunakan untuk melihat sejauh mana *job satisfaction*, *workload*, dan *organizational climate* memengaruhi *turnover intention* pada karyawan Generasi Z. Uji regresi linear berganda ini diformulasikan dengan persamaan sebagai berikut:

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

Kemudian, persamaan tersebut disesuaikan dengan model penelitian ini menjadi:

$$Y = a + b_1JS + b_2WL + b_3OC + e$$

Keterangan:

Y = *Turnover intention*

JS = *Job satisfaction*

WL = *Workload*

OC = *Organizational climate*

a = Konstanta

b = Koefisien regresi linear

e = Error