

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan survey guna menganalisa sampel yang representatif dari populasi. Penelitian ini mendapatkan data dari tempat tertentu dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan datanya. Metode Penelitian Kuantitatif, menurut Sugiyono (2017 : 8) adalah Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Jenis penelitian pada penelitian ini menggunakan hubungan kausal atau juga dikenal eksplanatori. Yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen pada variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel yaitu kepuasan kerja, stres kerja dan beban kerja pada variabel independennya, sedangkan untuk variabel dependennya ialah turnover intention.

Skala yang digunakan di dalam penelitian ini ialah skala likert. Skala likert umum digunakan dalam angket atau kuesioner dan paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Skala likert adalah suatu bentuk skala yang dilakukan untuk mengumpulkan data guna mengetahui atau mengukur data yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif, data tersebut di dapat guna mengetahui pendapat, persepsi, maupun sikap seseorang terhadap sebuah fenomena yang terjadi. Menurut Sugiyono (2018 : 93) skala *likert* merupakan skala penelitian yang digunakan untuk mengetahui dan mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang maupun sekelompok orang tentang fenomena sosial.

3.2 Obyek Penelitian, Populasi dan Sampel

3.2.1 Obyek Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:39) pengertian objek penelitian adalah “suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulannya”. Objek dari penelitian ini ialah karyawan PT. “X” Sidoarjo yaitu sebuah perusahaan industri yang memproduksi biskuit dan beberapa makanan ringan

3.2.2 Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari objek, subjek atau satuan yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang akan diteliti bisa berupa orang, institusi, perusahaan dan lain-lain yang dapat memberikan informasi berupa data. Menurut Handayani (2020), populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi marketing dan penjualan di PT. “X” Sidoarjo yang berjumlah 62 orang karyawan.

3.2.3 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil untuk diteliti dan dianggap dapat mewakili populasi. Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode yang dipilih untuk pengambilan sampel menggunakan Teknik sampel jenuh atau sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu sebanyak 62 orang karyawan.

3.3 Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer ialah jenis data yang sumber datanya dikumpulkan secara langsung dari sumber utamanya seperti melalui wawancara, survey, kuesioner dan sebagainya. Sedangkan, data sekunder ialah data pendukung atau informasi pendukung dari yang telah ada sebelumnya. Biasanya data berupa diagram, grafik ataupun tabel.

3.3.2 Sumber Data

1) Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:456) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

2) Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:456) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

3.3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner berbentuk skala model likert. Skala *likert* menurut Sugiyono (2020:146) yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap item dari kuesioner tersebut memiliki 5 (lima) jawaban dengan bobot atau nilai yang berbeda-beda. Dan seperti berikut lima kategori skal likert menurut Sugiyono (2020:146) :

Tabel 3.1 Skala Likert

No.	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1.	SS (Sangat Setuju)	5
2.	S (Setuju)	4
3.	Netral	3
4.	TS (Tidak Setuju)	2
5.	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Dalam penelitian ini, model skala likert hanya digunakan pada alat ukur dari variabel yang akan diteliti saja yaitu kepuasan kerja, stres kerja dan beban kerja.

3.4 Definisi Operasional

3.4.1 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat (*dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari adanya variabel bebas (x). Dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Turnover Intention* (Y).

1. Turnover Intention

Turnover intention (niat untuk keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. Wijaya (2020) menjelaskan bahwa *turnover intention* ialah intensitas keinginan seorang karyawan keluar dari perusahaan atau organisasi dengan berbagai alasan yang mendasari terjadinya *turnover intention* antara lain keinginan mendapatkan jaminan pekerjaan yang lebih baik. Pindah kerja dapat dikelompokkan menjadi beberapa jenis yaitu pindah kerja sukarela (*voluntary turnover*) yang merupakan keputusan karyawan itu sendiri untuk meninggalkan organisasi yang disebabkan oleh faktor ketertarikan dan peluang ketersediaan lapangan kerja saat ini. Biasanya, jika yang pindah kerja karyawan yang bertalenta dan perusahaan hanya mempunyai karyawan yang berkualitas ini terbatas, maka akan timbul masalah pada perusahaan tersebut.

Jenis selanjutnya ialah pindah kerja terpaksa (*involuntary turnover*) dimana inisiatifnya berasal dari organisasi/perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Misalnya, 14 organisasi/perusahaan akan merampingkan organisasinya, bisnis perusahaan menurun, kinerja karyawannya buruk sehingga harus diputuskan hubungan kerjanya. Karyawan yang terkena kebijakan perusahaan harus mencari pekerjaan di organisasi/perusahaan lain. Biasanya, pindah kerja ini dilakukan pula ketika perusahaan diakuisisi oleh perusahaan lain.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Turnover Intention :

Menurut Price (dalam I. D. Putra, 2021) sama-sama menyatakan bahwasanya faktor yang mempengaruhi terjadinya turnover intention ialah faktor lingkungan dan faktor individual terdiri dari :

A. Faktor lingkungan yang terdiri dari :

1. Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan. Semakin besar rasa tanggung jawab tersebut maka semakin rendah turnover intention.
2. Kesempatan kerja. Semakin banyak kesempatan atau peluang kerja di tempat lain maka semakin tinggi intensitas turnover-nya.

B. Faktor individual yang terdiri dari :

1. Kepuasan kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan maka tingkat turnover semakin rendah.
2. Komitmen terhadap lembaga. Jika semakin loyal karyawan terhadap instansi ataupun perusahaan maka tingkat turnover-nya pun semakin kecil.
3. Perilaku mencari peluang/lowongan kerja. Semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar turnover intention-nya.
4. Niat untuk tetap tinggal. Hal ini sangat berpengaruh sekali karena semakin besar niat karyawan untuk bertahan dengan pekerjaannya, maka turnover intention-nya pun semakin kecil.
5. Pelatihan umum/peningkatan kompetensi. Semakin banyak pelatihan dan transfer pengetahuan yang didapatkan karyawan, maka intensitas turnover-nya pun semakin rendah.
6. Kemauan bekerja keras. Jika seorang karyawan memiliki kemauan untuk bekerja keras yang besar dengan pekerjaannya, maka intensitas turnover semakin kecil.

7. Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya. Jika karyawan memiliki perasaan negatif yang lebih besar terhadap pekerjaannya, maka yang muncul ialah rasa ketidakpuasan dan mendorongnya untuk mencari peluang kerja di tempat lain.

3.4.2 Variabel Bebas (Independent Variable)

1. Kepuasan Kerja

Pengertian tentang istilah kepuasan kerja banyak sekali. Menurut Edi Sutrisno (2017) istilah dari “kepuasan” sendiri merujuk kepada sikap umum yang dirasakan seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menyangkut perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan yang dirasakan karyawan (Handoko dalam Salim dan Afriyenis (2020)). Sejalan dengan pendapat dari Handoko (dalam Salim dan Afriyenis, 2020) diatas seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan perasaan yang positif atau menyenangkan terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja karyawan memiliki andil yang sangat besar untuk dapat mempertahankan karyawan, dimana apabila karyawan memiliki perasaan puas terhadap pekerjaannya maka produktivitas karyawan akan meningkat begitu juga sebaliknya apabila karyawan tidak memiliki perasaan puas pada pekerjaannya hal ini akan cenderung mengarah kepada *turnover intention*. Jadi, yang dimaksud dengan kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sejauh mana seseorang mencintai pekerjaannya dan dimana banyak faktor yang turut mempengaruhi kepuasan kerja pada seseorang berupa gaji, fasilitas, tunjangan, kepastian karir, jenis pekerjaan dan penghargaan maupun peningkatan kompetensi yang didapat.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja :

Sudaryo, Agus & Nunung (2018) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari enam faktor yaitu :

- a. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

- b. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- c. Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- d. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
- e. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
- f. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan non fisik.

2. Stres Kerja

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang akibat individu yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan. Stres juga dapat berakibat buruk bagi kesehatan tubuh seperti timbulnya penyakit. Tekanan-tekanan yang didapatkan dan dirasakan oleh individu-individu di dalam pekerjaan, keluarga maupun lingkungan sosial dapat menimbulkan peristiwa-peristiwa yang merupakan luapan emosi yaitu stress kerja. Menurut Robbins (dalam Safitri & Astuti, 2019 : 15), Bahwasanya stress kerja ialah kondisi dimana ketegangan yang mempengaruhi emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Menurut Rivai (dalam Safitri & Astuti, 2019 : 15) mengatakan jika stress kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dengan psikis yang mempengaruhi proses berpikir dan kondisi seseorang. Stress kerja juga dapat diartikan dimana suatu keadaan ketika individu mendapatkan tekanan atau ketegangan dalam lingkungan pekerjaannya baik dari rekan kerja, atasan maupun beban pekerjaan yang terlalu besar sehingga individu tersebut merespon secara negative dan merasa sangat terbebani dalam menjalani aktivitas pekerjaannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja :

Menurut Tewel,*et al* (2017 : 141-144) terdapat dua factor yang dapat menyebabkan stress kerja, yaitu :

1. Penyebab stress dari individu, seperti :
 - a. Konflik Peran (*Role Conflict*), yang terjadi ketika seseorang dituntut untuk mengemban lebih dari satu peran.
 - b. Beban Kerja Berlebih (*Overload*), yang terjadi manakala jumlah pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang sebenarnya.
 - c. Kemenduaan Peran (*Role Ambiguity*) adalah tidak adanya pengertian tentang hak dan kewajiban pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan.
2. Penyebab Stres pada Kelompok dan Organisasi, seperti :
 - a. Kurangnya kohesivitas antara anggota kelompok kerja.
 - b. Tidak adanya kesempatan kebersamaan antar pegawai karena desain kerja, kebijakanpenyelia atau karena anggota kelompok yang ingin menyingkirkan pegawai lain.
 - c. Budaya organisasi.
 - d. Kurangnya kesempatan karir yang diberikan kepada pegawai.

3. Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2020 : 1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Monika (2018) menyimpulkan bahwa beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja :

Menurut Koesomowidjojo (2017:24) beban kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terbagi dalam 2 (dua) klasifikasi yaitu faktor internal dan faktor eksternal, diantaranya :

1. Faktor Internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi, kepuasan maupun persepsi.

2. Faktor Eksternal

Merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti :

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila lingkungan kerja dalam hal penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, dan kebisingan tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan.

b. Tugas-tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan (sarana dan prasarana dalam bekerja).

c. Organisasi Kerja

Karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat. Perencanaan karier hingga penggajian akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan masing-masing karyawan.

3.4.3 Desain Instrumen Penelitian

Tabel 3.2 Desain Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Kepuasan Kerja (X1) <i>Menurut Afandi (2018:82)</i>	1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. 2. Kepuasan terhadap gaji. 3. Kepuasan terhadap promosi. 4. Kepuasan terhadap atasan.	Likert (1-5)
Stres Kerja (X2) <i>Jin, Et Al (2017)</i>	1. Kekhawatiran. 2. Gelisah.	Likert (1-5)

	<ol style="list-style-type: none"> 3. Tekanan. 4. Frustrasi. 	
Beban Kerja (X3) <i>Menurut Koesomowidjojo (2017 : 33)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi pekerjaan. 2. Penggunaan waktu kerja. 3. Target yang harus dicapai. 	Likert (1-5)
Turnover Intention (Y) <i>Menurut Mobley (dalam I. D. Putra, 2021)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memikirkan untuk keluar. 2. Pencarian alternatif pekerjaan. 3. Niat untuk keluar. 4. Keinginan untuk berhenti kerja. 	Likert (1-5)

3.5 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018 : 482) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan alat bantu analisis statistik SPSS (*Statistical Program for Social Sciences*) versi 25 for windows. Hal tersebut dilakukan agar pengolahan data statistik dapat dilakukan dengan cepat dan tepat. Penyajian data pada penelitian ini berupa tabel dalam menjelaskan hasil penelitian yang akan diuji seperti hasil perhitungan melalui uji validitas dan uji realibitas merupakan analisis koefisien determinasi (parsial dan simultan).

3.5.1 Uji Validitas dan Realibitas

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018 : 51) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner atau instrument dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner atau instrument tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka butir

pertanyaan atau variabel tersebut dianggap berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung $\leq r$ tabel maka butir pertanyaan atau variabel tersebut dianggap tidak valid.

$$r \text{ hitung} = \frac{n \sum XY - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

$\sum XY$ = Jumlah perkalian variabel x dan y

$\sum X$ = Jumlah nilai variabel x

$\sum Y$ = Jumlah nilai variabel y

$\sum X^2$ = Jumlah pangkat dari nilai variabel x

$\sum Y^2$ = Jumlah pangkat dari nilai variabel y

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25 for windows dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika r hitung $\geq r$ tabel maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $\leq r$ tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.
3. Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation.

Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2017: 130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reabilitas dikur dengan bantuan program SPSS versi 25 for windows yang memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji statistic Cronbach's alfa (α), variable dinyatakan reliabel dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika r -alpha positif dan lebih besar dari r -tabel maka pernyataan tersebut reliabel.
2. Jika r -alpha negatif dan lebih kecil dari r -tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel.
 - a. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ maka reliable.
 - b. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,6$ maka tidak reliable Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ dari $0,6$ (Priyatno, 2013: 30).

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linier berganda yang berbasis ordinary least square. Dalam OLS hanya terdapat satu variabel dependen, sedangkan untuk variabel independen berjumlah lebih dari satu. Menurut Ghazali (2018:159) untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yaitu, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi linier dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) test yang terdapat di program SPSS. Distribusi data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$ (Ghozali, 2018:161-167). Mendeteksi apakah data terdistribusi normal atau tidak juga dapat dilakukan dengan metode yang lebih handal yaitu dengan melihat Normal Probability Plot. Model regresi yang baik ialah data berdistribusi normal, yaitu dengan mendeteksi dan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi antara variabel independen dan bebas dari gejala multikolinearitas. Mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas yaitu dengan melihat besaran dari nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan juga nilai Tolerance. Tolerance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas yaitu adalah nilai VIF < 10,00 dan nilai Tolerance > 0,10 (Ghozali, 2018:107)

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120). Pengujian heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED yaitu ada atau tidaknya pola tertentu. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:137-138). Sebagai cara untuk memperkuat uji scatterplot terdapat cara lain yaitu dengan pengujian uji park. Yaitu apabila variabel independen memiliki nilai tingkat signifikansi melebihi 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

3.5.3 Analisis Linier Berganda

Pada penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antar variabel independen dan variabel dependen dalam kuesioner-kuesioner kepuasan kerja (X1), stres kerja (X2), dan beban kerja dalam

kaitannya dengan turnover intention. Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program for Social Sciences*) sebagai berikut.

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

Keterangan :

Y = Turnover Intention

a = Nilai konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien variabel

X₁ = Kepuasan Kerja

X₂ = Stres Kerja

X₃ = Beban Kerja

e = Kesalahan (error term)

3.5.4 Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas Kepuasan Kerja (X₁), Stres Kerja (X₂) dan Beban Kerja (X₃) berpengaruh secara individual terhadap variabel terikat yaitu Turnover Intention (Y). Ghozali (2017:56) menyatakan bahwa uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain konstan. Pengujian ini didasarkan pada tingkat signifikansi 0,05. Penerimaan atau penolakan hipotesis didasarkan pada kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi lebih kecil (<) dari 0,05 maka secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikansi lebih besar (>) dari 0,05 maka secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji F (Simultan)

Uji F, berguna untuk melakukan uji hipotesis koefisien (slope) regresi secara bersamaan dan memastikan bahwa model yang dipilih layak atau tidak untuk menginterpretasikan pengaruh antara variable bebas terhadap variable terikat. Uji ini sangat penting karena jika tidak lolos uji F maka hasil uji t tidak relevan. Keputusannya adalah :

1. Nilai F hitung $>$ F table atau nilai prob F-statistik $<$ 0,05, maka artinya variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terkait.
2. Nilai F hitung $<$ F tabel atau nilai prob F-statistik $>$ 0,05, maka artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel terkait.

3.5.5 Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2013) koefisien determinasi adalah alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Persyaratan yang harus dipenuhi agar dapat memaknai nilai koefisien determinasi adalah hasil uji F dalam analisis regresi linier berganda bernilai signifikan (lebih dari 0,05) yang berarti ada pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan program SPSS untuk menguji data. Untuk uji koefisien determinasi dapat dilihat pada output ANOVA pada SPSS.