

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Definisi Konsep

1. *Work-Life Balance*

Work-life balance merupakan upaya untuk menjaga agar pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berjalan beriringan tanpa mengutamakan yang satu dan mengorbankan yang lain (Gunawan et al., 2019).

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan tanggapan aktif atau emosional terhadap berbagai aspek atau bagian Afandi dalam (Maulidah et al., 2022).

3. *Burnout*

Burnout merupakan kondisi dimana seseorang merasa kelelahan secara fisik, emosional, dan mental karena tekanan kerja yang terus menerus dialami (Maslach et al., 1997).

4. *Turnover Intention*

Turnover Intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dengan sukarela atau beralih dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain sesuai keinginannya (Mobley et al., 1978).

B. Definisi Operasional

1. *Work-Life Balance*

Indikator *Work-Life Balance* menurut (Gunawan et al., 2019):

a) WIPL (*Work Interference with Personal Life*)

Dimensi ini menggambarkan seberapa jauh pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi seseorang.

b) PLIW (*Personal Life with Interference Work*)

Dimensi ini menyoroti sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat mempengaruhi fokus dan kinerja seseorang dalam pekerjaan.

c) WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*)

Mencerminkan seberapa besar pengaruh kehidupan pribadi seseorang terhadap performa individu di tempat kerja.

d) PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*)

Merujuk pada seberapa jauh pekerjaan seseorang dapat meningkatkan kualitas hidup individu dalam kehidupan pribadi.

2. Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Afandi dalam Maulidah et al., (2022):

a) Pekerjaan

Unsur yang memuaskan dalam tugas yang dikerjakan oleh karyawan, setiap karyawan harus menjalankan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawan.

b) Upah/Gaji

Keadilan dan kebutuhan menjadi faktor krusial dalam menilai apakah pendapatan upah seseorang sudah sesuai dengan yang seharusnya dalam menjalankan pekerjaan.

c) Promosi

Kesempatan untuk mendapatkan promosi dalam pekerjaan yang dijalankan.

d) Pengawasan

Seorang atasan yang bertanggung jawab dalam memberikan petunjuk dan pekerjaan kepada bawahannya.

e) Rekan Kerja

Interaksi antar pegawai saat bekerja bersama memiliki dampak besar terhadap produktivitas dan suasana kerja.

3. *Burnout*

Indikator *Burnout* diukur menggunakan *Maslach Burnout Inventory* (MBI) yang telah digunakan juga oleh Widhianingtanti & Van Luijtelaar (2022):

a) Kelelahan Emosional (*Emotional Exhaustion*)

Kelelahan emosional sering kali dipicu oleh tekanan yang berlebihan, baik dari segi fisik maupun emosional, yang membuat seseorang merasa kehabisan energi.

b) Pencapaian Pribadi (*Personal Accomplishment*)

Mengacu pada kehadiran perasaan tidak berkompeten dan kurang berhasil dalam pekerjaan yang sedang dilaksanakan.

c) Sinisme

Merujuk pada reaksi negatif, sinis, atau berlebihan terhadap individu lain maupun diri sendiri.

4. *Turnover Intention*

Indikator *turnover intention* menggunakan Mobley et al., (1978):

a) Adanya pikiran untuk keluar dari organisasi (*thinking of quitting*).

Menunjukkan bagaimana individu memikirkan kemungkinan keluar dari pekerjaan atau memilih untuk tetap bekerja.

b) Intensi mencari pekerjaan di tempat lain (*intention to search for alternatives*).

Menggambarkan keinginan individu untuk mencari peluang pekerjaan di tempat kerja yang berbeda.

c) Intensi untuk keluar meninggalkan perusahaan (*intention to quit*).

Seorang pekerja dapat mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya setelah berhasil mendapatkan peluang kerja yang lebih menguntungkan.

C. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu dan mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, menganalisis data kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

D. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara menyebarkan kuesioner secara *online* melalui *link google form* kepada karyawan generasi milenial yang bekerja di *restaurant* dan *cafe* di Yogyakarta. Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2021).

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/ subjek yang memiliki kuantitas serta ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan setelah itu diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2021). Populasi penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di industri *food & beverage (F&B)* yang ada di Yogyakarta.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah serta ciri-ciri yang dipunyai oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2021). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *non-probability sampling*. *Non-probability sampling* merupakan teknik mengambil sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2021). Sementara metode dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan suatu pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2021). Kriteria khusus yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di *restaurant* dan *cafe* di Yogyakarta, berusia 29-44 tahun atau generasi milenial, dan memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun.

Pengukuran sampel pada penelitian ini menggunakan rumus dari Hair et al., (2019) jumlah sampel ditentukan melalui jumlah indikator minimum dikali 5 sampai dengan 10. Seluruh indikator pada penelitian ini sebanyak 15 indikator, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini minimal $15 \times 5 = 75$ Responden.

F. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada responden yang sesuai dengan kriteria sampel. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang

ditujukan kepada responden (Sugiyono, 2021). Kuesioner yang mencakup pernyataan untuk mengukur variabel *work-life balance*, kepuasan kerja, *burnout* dengan menggunakan jenis skala *Likert* yang terdiri dari 5 kategori sebagai berikut:

1. Sangat setuju memiliki poin 5
2. Setuju memiliki poin 4
3. Netral memiliki poin 3
4. Tidak setuju memiliki poin 2
5. Sangat tidak setuju memiliki poin 1

Skala ini untuk membantu responden untuk memungkinkan memberi jawaban dalam bentuk tingkat persetujuan terhadap pertanyaan yang diberikan.

G. Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen
 - a) Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sugiyono, 2021). Pengujian dilakukan dengan taraf 0,05 atau 5%. Jika nilai korelasi (r) > 0.5 , maka item tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan sedangkan jika nilai korelasi (r) < 0.5 , maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

b) Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur reliabilitas data dimana instrumen dinyatakan reliabel apabila instrumen dapat menghasilkan data yang sama saat digunakan untuk mengukur objek yang sama secara berulang-ulang (Sugiyono, 2021). Variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

2. Uji Asumsi Dasar (Uji Normalitas)

Menurut Ghazali (2018) uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi, suatu variabel bebas merupakan variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi yang tidak normal. Jika suatu variabel tidak terdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan menurun. Dalam penelitian ini menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov* dengan kriteria apabila nilai Sig. atau signifikan yang terdapat pada kolom *Kolmogorov Smirnov* lebih besar ($>$) dari Alpha ($\alpha = 0,05$), maka data terdistribusi secara normal.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Korelasi antar variabel bebas dapat dideteksi menggunakan *Variance Influence Factor* (VIF) dan *Tolerance Value* (Ghozali, 2021). Kriteria pengujian multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- Jika angka *tolerance value* di atas 0,1 dan $VIF \leq 10$ dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas
- Jika angka *tolerance value* di bawah 0,1 dan $VIF \geq 10$ dikatakan terdapat multikolinearitas

b) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021) uji heteroskedastisitas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Uji ini dilakukan dengan metode Glejser dengan kriteria jika nilai signifikansi $> 0,05$ artinya tidak terjadi heteroskedastisitas sedangkan jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ artinya terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji F (*Goodness-of-Fit*)

Uji F digunakan untuk memprediksi nilai aktual pada sampel. Dalam ranah statistik, nilai statistik F dapat digunakan sebagai indikator untuk mengukur koefisien determinasi. Apabila nilai signifikansi F statistik $< 0,05$ maka semua variabel independen (X) dapat memprediksi variabel dependen (Y) dengan baik (Ghozali, 2021).

5. Uji Hipotesis

a) Analisis Regresi linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian dengan beberapa variabel independen. Karena dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, kita mengetahui arah dan mengukur

pengaruh suatu variabel terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Berikut adalah persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

$Y = \textit{Turnover Intention}$

$\alpha = \text{Konstanta}$

$\beta = \text{Koefisien regresi}$

$X_1 = \textit{Work-life balance}$

$X_2 = \text{Kepuasan kerja}$

$X_3 = \textit{Burnout}$

$e = \textit{Standard error}$

b) Uji t atau Uji Parsial

Uji signifikan masing-masing koefisien regresi adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Menguji signifikansi parameter individual membantu menentukan variabel independen mana yang mempengaruhi variabel dependen dengan asumsi variabel independen lainnya konstan (Ghozali, 2018).

Kriteria dalam pengujian ini sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka hipotesis 1, 2, dan 3 diterima
- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis 1, 2, dan 3 ditolak.

6. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi dari variabel dependen (Y) yang bisa dijelaskan oleh variasi variabel independen (X) dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk ke dalam model regresi (Ghozali, 2021).