

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

### **3.1 Objek Penelitian**

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Menurut Sekaran & Bougie (2016) variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*dependent variable*) baik secara positif maupun negatif. Variabel bebas (*independent variable*) yang pertama dalam penelitian ini adalah beban kerja (X1). Beban kerja memiliki dimensi beban waktu, beban usaha mental, beban tekanan psikologi. Variabel bebas (*independent variable*) yang kedua dalam penelitian ini adalah lingkungan (X2). Lingkungan kerja memiliki dimensi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik. Variabel terikat (*dependent variable*) dalam penelitian ini adalah *Turnover intention* (Y) dengan dimensinya mencakup Memikirkan untuk keluar, Pencarian alternatif pekerjaan, Niat untuk keluar.

Penelitian ini dilakukan dari bulan April 2019 pada PT Arta Boga Cemerlang ini bergerak di bidang distribusi. Unit analisis dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif PT.Arta Boga Cemerlang yang akan dijadikan sebagai responden. Penelitian ini menggunakan *cross sectional study*, karena membutuhkan waktu kurang dari satu tahun. Menurut Sekaran & Bougie (2016) *cross sectional study* adalah sebuah studi yang dapat dilakukan dimana data dikumpulkan hanya sekali, dalam periode beberapa hari atau minggu atau bulan, untuk menjawab pertanyaan penelitian.

### **3.2 Metode Penelitian**

#### **3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan**

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif dalam penelitian ini ditujukan untuk mengetahui gambaran mengenai Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *Turnover intention*. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan variabel mandiri, baik hanya ada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari variabel itu dengan variabel lain (Sugiyono, 2016:7). Penelitian verifikatif ditujukan untuk menguji Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *Turnover intention*. Penelitian verifikatif diartikan sebagai penelitian yang

dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016:8).

Berdasarkan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif untuk mendapatkan informasi mengenai Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *Turnover intention*.

Menurut Sugiyono (2013: 13) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Kesimpulan dari hasil penelitian tersebut berlaku umum (*general*) untuk seluruh informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung ke tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang diteliti (Kerlinger dalam Sugiyono, 2016:80).

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Menurut Sugiyono (2014:151) sumbernya data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder:

1. Data Primer dibuat oleh peneliti untuk maksud menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah data langsung dari perusahaan yang diteliti juga wawancara terhadap karyawan PT Arta Boga Cemerlang.
2. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan melalui pihak kedua, biasanya diperoleh melalui instansi yang bergerak dibidang pengumpulan data seperti Badan Pusat Statistik dan lain-lain (Suharsimi, 2013:172). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari perusahaan yang diteliti juga wawancara terhadap karyawan PT Arta Boga Cemerlang.

Penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder yaitu berasal dari perusahaan yang diteliti juga wawancara terhadap karyawan PT Arta Boga Cemerlang. Adapun data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari PT

Arta Boga Cemerlang Bandung. Secara lebih jelasnya mengenai data, jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, maka peneliti mengumpulkan dan menyajikan dalam Tabel 3.2 berikut ini :

**TABEL 3. 1**  
**JENIS DAN SUMBER DATA**

No	Data	Jenis Data	Sumber Data
1	Hasil Data Turnover Intention Karyawan PT Arta Boga Cemerlang Bandung	Sekunder	Bagian HRD PT Arta Boga Cemerlang
2	Data Presentase Karyawan PT Arta Boga Cemerlang Bandung	Sekunder	Bagian HRD PT Arta Boga Cemerlang
3	Hasil Tanggapan Responden Terhadap Turnover Attention Karyawan PT Arta Boga Cemerlang	Primer	Kuesioner PT Arta Boga Cemerlang
4	Hasil Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja Pada PT Arta Boga Cemerlang	Primer	Kuesioner PT Arta Boga Cemerlang
5	Hasil Tanggapan Responden Terhadap Beban Kerja Karyawan Pada PT Arta Boga Cemerlang	Primer	Kuesioner PT Arta Boga Cemerlang

Sumber: Berdasarkan hasil pengolahan data

### 3.4 Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan pendekatan perilaku organisasi yang mengetahui Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* PT Arta Boga Cemerlang. Penelitian ini meliputi dua variabel inti, yaitu variabel bebas, dan variabel terikat, Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat), sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Malhotra, 2010).

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti, yaitu:

#### 1. Variabel bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang menyebabkan atau memengaruhi. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah beban kerja dan lingkungan kerja.

## 2. Variabel terikat (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *turnover intention*.

Berdasarkan uraian diatas, untuk memahami penggunaan konsep dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini secara lengkap operasionalisasi variable penelitian ini dapat dilihat dari Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel berikut:

**TABEL 3. 2**  
**OPERASIONAL VARIABEL**

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO ITEM
1	2	3	4	5	6
<b>Beban kerja (X1)</b> adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Menurut Hart & Staveland dalam Tawaka (2011 : 106)	<b>Beban waktu (time load)</b> menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja	Membantu karyawan dari jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan,	Ketersediaan jumlah waktu karyawan dalam perencanaan dan pelaksanaan	Interval	1
		Membantu karyawan dari jumlah waktu yang tersedia dalam monitoring tugas atau kerja	Ketersediaan jumlah waktu karyawan dalam monitoring tugas atau kerja	Interval	2
		Kondisi fisik tempat bekerja, dan sikap terhadap waktu	Ketersediaan kondisi fisik tempat bekerja dan sikap terhadap waktu	Interval	3
		Meningkatkan etos kerja	Kemampuan karyawan meningkatkan etos kerja	Interval	4
		Menyelesaikan tugas-tugas yang sulit	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sulit	Interval	5

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO ITEM
1	2	3	4	5	6
	<b>Beban usaha mental</b> ( <i>mental effort load</i> ) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan	Besarnya kebutuhan mental dan perhatian untuk karyawan dalam menyelesaikan tugas	Ketersediaan karyawan dalam membutuhkan mental dan perhatian yang tinggi	Interval	6
		Dibutuhkan konsentrasi tinggi untuk karyawan	Ketersediaan karyawan sangat dibutuhkan dalam konsentrasi pekerjaan	Interval	7
		<b>Beban tekanan psikologis</b> ( <i>psychologis stres load</i> ) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi	Akibat suatu pekerjaan karyawan menjadi frustrasi	Kemampuan karyawan dalam mengatasi frustrasi di suatu pekerjaan	Interval
		Akibat suatu pekerjaan karyawan merasa kegelisahan	Kemampuan karyawan dalam mengatasi kegelisahan dalam suatu pekerjaan	Interval	9
		Akibat suatu pekerjaan karyawan menjadi ketakutan	Kemampuan karyawan dalam mengatasi ketakutan dalam suatu pekerjaan	Interval	10
<b>Lingkungan kerja (X2)</b> adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi,	<b>Lingkungan Kerja Fisik</b> Adalah kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik	Karyawan mendapatkan penerangan yang baik dalam ruang kerja	Penerangan cahaya dalam ruangan kerja	Interval	11
		Karyawan merasakan suhu yang baik dalam	Suhu udara ruangan kerja	Interval	12

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO ITEM
1	2	3	4	5	6
lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti (2011:26)	adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja.	ruang kerja			
		Kelembapan udara ruang kerja yang sesuai dengan SOP	Kondisi kelembapan udara ruangan kerja	Interval	13
		Sirkulasi udara yang baik diruangan kerja	Sirkulasi udara diruangan kerja	Interval	14
		Keamanan yang terjamin ketika melakukan pekerjaan	Adanya keamanan yang terjamin ketika melakukan pekerjaan	Interval	15
dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.	<b>Lingkungan Kerja Non Fisik</b> adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.	Hubungan karyawan dengan atasan yang terjalin dengan baik	Hubungan pimpinan dengan bawahan terjalin dengan baik	Interval	16
		Hubungan dengan sesama rekan kerja/teman terjalin dengan akrab	Hubungan dengan rekan kerja terjalin akrab	Interval	17
		Hubungan kerja karyawan dengan bawahan yang terjalin dengan baik	Hubungan karyawan dengan bawahan mengenai pekerjaan terjalin harmonis	Interval	18
<i>Turnover intention</i> (Y) merupakan pemikiran yang dimiliki oleh pekerja untuk	<i>Thinking of quitting</i> (Memikirkan untuk keluar) yaitu pemikiran seseorang	Karyawan merasa tidak puas akan pekerjaannya saat ini	Keterbukaan karyawan akan kepuasan dalam pekerjaannya	Interval	19
		Karyawan melakukan	Keterbukaan karyawan	Interval	20

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO ITEM
1	2	3	4	5	6
berhenti bekerja dan cenderung untuk mencari alternatif pekerjaan yang lainnya. Menurut Mobley et al., (1978)	karyawan untuk keluar dari sebuah perusahaan dan adanya pemikiran bahwa ia berkemungkinan tidak bertahan dengan perusahaan.	absensi pada pekerjaannya	dalam melakukan absesnsi	Interval	21
		Karyawan melakukan tindakan diluar kebiasaannya	Keterbukaan karyawan dalam melakukan tindakan diluar kebiasaannya		
		Karyawan menunjukkan ekspresi tidak nyaman berada di perusahaan	Keterbukaan menunjukkan ekspresi tidak nyaman berada di perusahaan		
		Karyawan memiliki mood yang buruk ketika dalam pekerjaan	Keterbukaan karyawan memiliki mood yang buruk ketika bekerja		
		Karyawan merasa bosan akan pekerjaannya	Keterbukaan karyawan merasa bosan akan pekerjaannya		
	<b>Inten to search (Pencarian pekerjaan alternatif)</b> yaitu sikap seorang karyawan untuk mencari alternatif perusahaan lain	Karyawan melakukan searching secara online mengenai lowongan pekerjaan diperusahaan lain	Keterbukaan karyawan dalam melakukan searching secara online mengenai lowongan pekerjaan	Interval	25
		Karyawan mendapatkan informasi lowongan pekerjaan dari teman di dalam perusahaan	Keterbukaan karyawan dalam mendapatkan informasi lowongan pekerjaan dari teman	Interval	26
		Karyawan melakukan	Keterbukaan karyawan	Interval	27

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO ITEM
1	2	3	4	5	6
		bisnis diluar pekerjaannya	dalam melakukan bisnis diluar pekerjaannya		
		Karyawan mendapatkan tawaran bekerja di perusahaan lain	Keterbukaan karyawan dalam mendapatkan tawaran bekerja diperusahaan	Interval	28
		Karyawan mendapatkan surat ajuan untuk pindah perusahaan	Keterbukaan karyawan dalam mendapatkan surat ajuan untuk pindah perusahaan	Interval	29
		Karyawan memutuskan untuk mencari pekerjaan yang lebih ringan	Keputusan untuk mencari pekerjaan yang lebih ringan	Interval	30
	<b>Intention to quit (Niat untuk keluar)</b> yaitu sikap seorang karyawan yang menunjukkan indikasi keluar seperti meminimalisasi usaha dalam bekerja, dan membatalkan pekerjaan penting.	Karyawan berniat untuk keluar dari perusahaan	Keterbukaan dalam niat untuk keluar	Interval	31
		Karyawan berniat untuk mengganti profesi	Keterbukaan dalam niat untuk mengganti profesi	Interval	32
		Karyawan mendiskusikan tentang niatnya keluar pada rekan kerjanya	Keterbukaan dalam niat keluar pada rekan kerjanya	Interval	33
		Karyawan berniat untuk berhenti bekerja	Keterbukaan dalam niat untuk berhenti bekerja	Interval	34
		Karyawan mendiskusikan	Keterbukaan karyawan	Interval	35



VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO ITEM
1	2	3	4	5	6
		tentang niatnya keluar pada pimpinannya	dalam mendiskusikan tentang niatnya keluar pada pimpinannya		
		Karyawan berniat untuk tidak masuk kerja	Keterbukaan dalam niat untuk tidak masuk kerja	Interval	36
		Pimpinan menerima surat pengunduran diri	Keterimaan surat pengunduran diri dari karyawan	Interval	37

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2019

### 3.5 Populasi dan Sampel

#### 3.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:156). Populasi merupakan keseluruhan total dari objek yang akan menjadi bahan penelitian sesuai dengan karakteristik yang diinginkan dalam penelitian. Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Langkah yang paling penting adalah menentukan populasi penelitian. Seorang peneliti harus menemukan secara jelas mengenai sasaran penelitiannya yang disebut dengan populasi sasaran (*target population*), yaitu populasi target merupakan total keseluruhan objek yang bersifat umum sesuai dengan karakteristik yang diinginkan (Fathnur Sani K, 2016). Populasi PT Arta Boga Cemerlang yang berjumlah 57 orang pekerja bagian divisi pemasaran, yaitu divisi Food & Confectionaries (FC) yang menjual produk makanan, divisi Personal Care (PC) yang menjual produk non makanan dan divisi Sweet Water Plus (SW+) yang menjual produk minuman, maka populasi dalam penelitian ini berjumlah 57 orang.

### 3.5.2 Sampel

Sampel menurut Suryani (2016) adalah sebagian dari populasi, secara umum sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian hasilnya digeneralisasi terhadap populasi yang dituju. Sampel harus mampu mewakili dan representatif, maka setiap subjek di dalam populasi diupayakan memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sebuah sampel. Berdasarkan pendapat diatas dan jumlah pekerja PT Arta Boga Cemerlang kurang dari 100 yaitu divisi pemasaran, yaitu divisi Food & Confectionaries (FC) yang menjual produk makanan, divisi Personal Care (PC) yang menjual produk non makanan dan divisi Sweet Water Plus (SW+) yang menjual produk minuman maka sampel yang diambil adalah seluruh jumlah populasi pekerja atau disebut sampel jenuh. Sampel *jenuh* adalah *sampel* yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau *kurang dari 100* (Suryani, 2016).

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini di dapat dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Didalam melaksanakan metode *dokumentasi*, *peneliti* menyelidiki benda-benda tertulis, seperti buku-buku, majalah, dan lain sebagainya. Peneliti mengkaji catatan ataupun laporan tahunan dari berbagai perusahaan sejenis yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan (Alfianika, 2016).
2. Angket adalah serangkaian pertanyaan tertulis yang diajukan peneliti kepada para responden untuk mendapatkan jawaban secara tertulis (Asep Saepul Hamdi, 2015), Pernyataan dan pertanyaan yang di sebar kepada responden harus sesuai dengan variabel yang akan diteliti sebagai bentuk pengukuran dari indikator- indikator baik variabel X1 (lingkungan kerja), X2 (beban kerja) dan variabel Y (*turnover intention*) yang ditujukan kepada pekerja PT. Arta Boga Cemerlang
3. Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang

terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan (Sugiyono, 2013). Pengamatan dan peninjauan langsung terhadap objek yang sedang diteliti khususnya mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap tingkat *turnover intention*

4. Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dimana sistem analis selaku penanya bertemu langsung dengan menanyakan kepada pihak yang memiliki sumber informasi. Teknik wawancara sering digunakan oleh para sistem analis karena dirasakan sangat efektif dan bisa menghasilkan informasi yang relevan (Mulyani, 2017). Wawancara sebagai teknik komunikasi langsung dengan pihak PT Arta Boga Cemerlang.

### **3.7 Teknik Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

#### **3.7.1 Pengujian Validitas**

Pengujian validitas instrumen dilakukan untuk menjamin bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Tipe validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruk yang menentukan validitas dengan cara mengkorelasikan antar skor yang diperoleh dari masing-masing item berupa pertanyaan dengan skor total yang diperoleh dari penjumlahan semua skor item. Berdasarkan ukuran statistik, bila ternyata skor semua item yang disusun menurut dimensi konsep berkorelasi dengan skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut mempunyai validitas. Uji validitas dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item angket yang valid dan yang tidak dan mencari korelasi setiap item pernyataan dengan skor total pernyataan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran interval. Perhitungan korelasi antara pernyataan dengan skor total, digunakan alat uji korelasi *Kendall tau* yang merupakan statistik nonparametrik. Korelasi ini digunakan pada data sama seperti data yang digunakan pada korelasi spearman yaitu sekurang-kurangnya data ordinal. Simbol yang biasa digunakan pada ukuran populasinya adalah ( $\tau$ ) dan ukuran sampelnya adalah  $T$  Formula,  $T$  adalah sebagai berikut:

$$T = \frac{2S}{N(N - 1)}$$

Jonathan Sarwono (2015:93)

Fitria Nurfajar, 2021

*PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION  
KARYAWAN DIV PEMASARAN PT ARTA BOGA CEMERLANG CAB. BANDUNG*

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](http://repository.upi.edu) | [perpustakaan.upi.edu](http://perpustakaan.upi.edu)

Keterangan:

S adalah total skor seluruhnya (grand total), yang merupakan jumlah skor urutan kewajaran pasangan data pada salah satu variabel. Jika urutan ranking wajar diberi skor

+1, jika urutan ranking tdk wajar diberi skor -1. N adalah banyaknya pasangan ranking Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. Jika nilai sig. < 0,05 maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.
2. Sebaliknya, jika nilai sig. > 0,05 maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.

Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk mencari data primer dalam sebuah penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya terukur. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari instrumen persepsi Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) dan *Turnover intention* (Y). Berdasarkan kuesioner yang diuji sebanyak 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (dk)  $n-2$  ( $30-2=28$ ), maka diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,374. Untuk lebih jelasnya mengenai hasil pengujian validitas instrumen variable Beban Kerja (X<sub>2</sub>) dapat dilihat pada Tabel 3.4 berikut ini :

**TABEL 3. 2**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS BEBAN KERJA (X2)**

No.	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket.
	Beban Waktu			
1	Membantu karyawan dari jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan	0,693	0,374	Valid
2	Membantu karyawan dari jumlah waktu yang tersedia dalam monitoring tugas atau kerja	0,795	0,374	Valid
3	Kondisi fisik tempat bekerja, dan sikap terhadap waktu	0,733	0,374	Valid
4	Meningkatkan etos kerja	0,767	0,374	Valid
5	Menyelesaikan tugas-tugas yang sulit	0,768	0,374	Valid

Fitria Nurfajar, 2021

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DIV PEMASARAN PT ARTA BOGA CEMERLANG CAB. BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

No.	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket.
Beban Usaha Mental				
6	Besarnya kebutuhan mental dan perhatian untuk karyawan dalam menyelesaikan tugas	0,671	0,374	Valid
7	Dibutuhkan konsentrasi tinggi untuk karyawan	0,768	0,374	Valid
Beban Tekanan Psikologis				
8	Beban Tekanan Psikologis menjadi frustrasi	0,664	0,374	Valid
9	Akibat suatu pekerjaan karyawan merasa kegelisahan	0,664	0,374	Valid
10	Akibat suatu pekerjaan karyawan menjadi ketakutan	0,764	0,374	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 3.4, hasil pengujian validitas instrumen variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid karena  $r_{hitung}$  tiap item lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Nilai tertinggi terdapat pada indikator akibat suatu pekerjaan karyawan merasa kegelisahan dengan item pernyataan butir ke 9 yaitu sebesar 0,836. Nilai terendah terdapat pada indikator akibat suatu pekerjaan karyawan menjadi frustrasi pada item pernyataan butir ke 8, yaitu 0,664. pengujian validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut ini:

**TABEL 3.3**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA (X1)**

No.	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket.
Lingkungan Kerja Fisik				
1	Karyawan mendapatkan penerangan yang baik dalam ruang kerja	0,872	0,374	Valid
2	Karyawan merasakan suhu yang baik dalam ruang kerja	0,857	0,374	Valid
3	Kelembapan udara ruang kerja yang sesuai dengan SOP	0,380	0,374	Valid
4	Sirkulasi udara yang baik diruangan kerja	0,875	0,374	Valid
5	Keamanan yang terjamin ketika melakukan pekerjaan	0,810	0,374	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik				
6	Hubungan karyawan dengan atasan yang terjalin dengan baik	0,866	0,374	Valid
7	Hubungan dengan sesama rekan kerja/teman yang terjalin dengan akrab	0,853	0,374	Valid
8	Hubungan kerja karyawan dengan bawahan yang terjalin dengan baik	0,807	0,374	Valid

Sumber: Lampiran 4

Fitria Nurfajar, 2021

*PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DIV PEMASARAN PT ARTA BOGA CEMERLANG CAB. BANDUNG*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Dapat dilihat dari Tabel 3.3 bahwa semua variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) menunjukkan seluruh instrumen pernyataan valid, karena  $r_{hitung}$  tiap item lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Nilai tertinggi terdapat pada indikator sirkulasi udara yang baik di ruangan kerja yaitu sebesar 0,875. Nilai terendah terdapat pada indikator kelembapan udara ruang kerja yang sesuai dengan SOP pada item pernyataan no 3, yaitu 0,380. Adapun hasil pengujian validitas instrumen variable *Turnover intention* (Y) dapat dilihat pada tabel 3.5 berikut ini:

**TABEL 3. 4**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS *TURNOVER INTENTION* (Y)**

No.	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket.
Memikirkan Untuk Keluar				
1	Karyawan merasa tidak puas akan pekerjaannya saat ini	0,563	0,374	Valid
2	Karyawan melakukan absensi pada pekerjaannya	0,661	0,374	Valid
3	Karyawan melakukan tindakan diluar kebiasaannya	0,592	0,374	Valid
4	Karyawan menunjukkan ekspresi tidak nyaman berada di perusahaan	0,652	0,374	Valid
5	Karyawan memiliki mood yang buruk ketika dalam pekerjaan	0,602	0,374	Valid
6	Karyawan merasa bosan akan pekerjaannya	0,583	0,374	Valid
Pencarian Pekerjaan Alternatif				
7	Karyawan melakukan searching secara online mengenai lowongan pekerjaan diperusahaan lain	0,510	0,374	Valid
8	Karyawan mendapatkan informasi lowongan pekerjaan dari teman di dalam perusahaan	0,473	0,374	Valid
9	Karyawan melakukan bisnis diluar pekerjaannya	0,533	0,374	Valid
10	Karyawan mendapatkan tawaran bekerja di perusahaan lain	0,425	0,374	Valid
11	Karyawan mendapatkan surat ajuan untuk pindah perusahaan	0,390	0,374	Valid
12	Karyawan memutuskan untuk mencari pekerjaan yang lebih ringan	0,432	0,374	Valid
Niat Untuk Keluar				
13	Karyawan berniat untuk keluar dari perusahaan	0,421	0,374	Valid

No.	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket.
14	Karyawan berniat untuk mengganti profesi	0,448	0,374	Valid
15	Karyawan mendiskusikan tentang niatnya keluar pada rekan kerjanya	0,454	0,374	Valid
16	Karyawan berniat untuk berhenti bekerja	0,436	0,374	Valid
17	Karyawan mendiskusikan tentang niatnya keluar pada pimpinannya	0,032	0,374	Tidak Valid
18	Karyawan berniat untuk tidak masuk kerja	0,054	0,374	Tidak Valid
19	Pimpinan menerima surat pengunduran diri	0,205	0,374	Tidak Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan uji validitas instrumen penelitian pada tabel 3.5 terdapat item pernyataan yang tidak valid, ditunjukkan dengan item memiliki  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  sehingga dilakukan pengujian dengan tidak menyertakan pernyataan tersebut adapun hasilnya sebagai berikut :

**TABEL 3. 5**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS *TURNOVER INTENTION* (Y)**

No.	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket.
<b>Memikirkan Untuk Keluar</b>				
1	Karyawan merasa tidak puas akan pekerjaannya saat ini	0,563	0,374	Valid
2	Karyawan melakukan absensi pada pekerjaannya	0,661	0,374	Valid
3	Karyawan melakukan tindakan diluar kebiasaannya	0,592	0,374	Valid
4	Karyawan menunjukkan ekspresi tidak nyaman berada di perusahaan	0,652	0,374	Valid
5	Karyawan memiliki mood yang buruk ketika dalam pekerjaan	0,602	0,374	Valid
6	Karyawan merasa bosan akan pekerjaannya	0,583	0,374	Valid
<b>Pencarian Pekerjaan Alternatif</b>				
7	Karyawan melakukan searching secara online mengenai lowongan pekerjaan diperusahaan lain	0,510	0,374	Valid
8	Karyawan mendapatkan informasi lowongan pekerjaan dari teman di dalam perusahaan	0,473	0,374	Valid



No.	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket.
9	Karyawan melakukan bisnis diluar pekerjaannya	0,533	0,374	Valid
10	Karyawan mendapatkan tawaran bekerja di perusahaan lain	0,425	0,374	Valid
11	Karyawan mendapatkan surat ajuan untuk pindah perusahaan	0,390	0,374	Valid
12	Karyawan memutuskan untuk mencari pekerjaan yang lebih ringan	0,432	0,374	Valid
Niat Untuk Keluar				
13	Karyawan berniat untuk keluar dari perusahaan	0,421	0,374	Valid
14	Karyawan berniat untuk mengganti profesi	0,448	0,374	Valid
15	Karyawan mendiskusikan tentang niatnya keluar pada rekan kerjanya	0,454	0,374	Valid
16	Karyawan berniat untuk berhenti bekerja	0,436	0,374	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan hasil uji validitas variabel *turnover intention* (Y) 16 item dinyatakan valid. Pada instrumen *turnover intention* terlihat bahwa nilai  $r_{hitung}$  tertinggi adalah dimensi memikirkan untuk keluar dengan item pernyataan ke 2, yaitu Karyawan melakukan absensi pada pekerjaannya dengan nilai 0,661. Sedangkan nilai  $r_{hitung}$  terendah terdapat pada dimensi niat untuk keluar dengan item pernyataan ke 17, yaitu Karyawan mendiskusikan tentang niatnya keluar pada pimpinannya dengan nilai 0,032. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari masing-masing variabel dalam kuesioner telah memenuhi ketentuan yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### 3.7.2 Pengujian Reliabilitas

Naresh K. Malhotra dan David F. Birks (2013) menjelaskan sejauh mana skala uji reliabilitas menghasilkan hasil yang konsisten ketika pengukuran berulang dilakukan pada variabel yang sama. Uma dan Roger, 2016 mengemukakan reliabilitas merupakan tes tedari konsisten konsep yang diukur dengan alat ukur.

Pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa setiap instrumen dapat dipercaya dan digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut bekerja dengan baik dan dapat menghasilkan data yang dipercaya. Dengan menggunakan rumus Croanbach alpha, realibilitas instrumen di uji melali serangkaian skor

numerik. Walaupun secara teoritis ukuran koefisien reliabilitas antara 0,00 – 1,00 namun pada kenyataannya koefisien reliabilitas sebesar 1,00 belum pernah tercapai dalam pengukuran, karena orang yang menjadi objek penelitian psikologis merupakan potensi sumber kesalahan. Rumus cronbach alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0 (seperti kuesioner atau deskripsi tabel), dengan rumus sebagai berikut.

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

(Umar, 2008:146)

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pernyataan

$\sigma_b^2$  = Varians total

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian butir

Jumlah varian butir dapat dicari dengan cara mencari nilai varian tiap butir, kemudian jumlahkan seperti berikut ini:

$$\sigma = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

(Umar, 2008:147)

Hasil uji reliabilitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika koefisien internal seluruh item ( $r_i$ )  $\geq r_{\text{tabel}}$  dengan tingkat signifikansi 5% maka item pernyataan dikatakan reliabel.
- 2) Jika koefisien internal seluruh item ( $r_i$ )  $< r_{\text{tabel}}$  dengan tingkat signifikansi 5% maka item pernyataan dikatakan tidak reliabel.

Berdasarkan survey kuesioner terhadap 30 responden (taraf signifikansi 5%, derajat bebas (dk)  $n-2$  ( $30-2=28$ )), nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,374. Hasil uji reliabilitas dengan bantuan program *Windows SPSS (Statistical Product for Service Solution)* 25.0, menunjukkan bahwa semua variabel reliabel karena nilai  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  yang sbesar 0,374. Untuk lebih jelasnya lihat pada Tabel 3.6 berikut:

**TABEL 3. 6**  
**HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS**

No.	Variabel	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket.
1	Beban Kerja	0,891	0,374	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,873	0,374	Reliabel
3	<i>Turnover intention</i>	0,935	0,374	Reliabel

Sumber: Lampiran 4

### 3.8 Analisis Data

Sugiyono (2013) mengatakan analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. (Sugiyono, 2013).

Hal yang akan diteliti yaitu pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengukur penelitian. Kuesioner disusun berdasarkan variabel yang ada dalam penelitian. Kemudian analisis data dapat dilakukan setelah kuesioner seluruh responden terkumpul. Kegiatan analisis data dilakukan melalui tahap sebagai berikut :

1. Menyusun data. Kegiatan ini dilakukan untuk mengecek kelengkapan identitas responden, kelengkapan data, dan pengisian data yang disesuaikan dengan tujuan penelitian.
2. Menyeleksi data. Kegiatan ini untuk memeriksa kesempurnaan dan kebenaran data yang terkumpul.
3. Tabulasi data. Dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap yaitu:
  - a. Memberi skor pada setiap item

Dalam penelitian ini akan diteliti pengaruh X terhadap Y dengan skala pengukuran menggunakan skala *semantik diferensial*. Responden yang memberi penilaian dengan angka 7, berarti sangat positif, sedangkan bila memberi jawaban angka 4 berarti netral bila memberi angka 1 berarti persepsi responden terhadap pernyataan itu sangat negatif. Dalam penelitian ini, setiap pernyataan dari angket terdiri dari 7 kategori alternatif jawaban tersebut diperlihatkan pada table berikut ini.

**TABEL 3. 7**

### SKOR ALTERNATIF

Alternatif Jawaban	Sangat Tinggi/ Sangat Baik/ Sangat Sering	Rentang Jawaban						Sangat Rendah/ Sangat Buruk/ Sangat Jarang
		7	6	5	4	3	2	
Positif		7	6	5	4	3	2	1
		1	2	3	4	5	6	7
								Negatif

Sumber: Modifikasi dari Sekaran & Bougie (2016).

- b. Menjumlah skor pada setiap item.
- c. Menyusun ranking skor pada setiap variabel penelitian.
4. Menganalisis data. Proses pengolahan data dengan menggunakan rumus-rumus statistik, menginterpretasi data agar diperoleh suatu kesimpulan.
5. Pengujian. Untuk menguji hipotesis, dimana metode analisis yang dilakukan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode analisis verifikatif, maka dilakukan analisis regresi berganda.

#### 3.8.1 Analisis Data Deskriptif

Penelitian tidak hanya sekedar menginterpretasikan data tetapi juga mengolah data mentah atau mengisi kuesioner guna memperoleh hasil pemecahan masalah. Oleh karena itu, perlu diketahui bagaimana menganalisis data dalam penelitian secara deskriptif. Analisis deskriptif adalah bagian dari statistik, digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data, tanpa bermaksud untuk mengeneralisasi atau menarik kesimpulan, tetapi hanya mendeskripsikan kumpulan data. Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel melalui analisis korelasi dan dengan membandingkan rata-rata sampel atau data keseluruhan tanpa perlu menguji signifikasinya. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel penelitian, antara lain:

- a. Analisis Deskriptif Variabel X1 (Beban Kerja)
- b. Analisis Deskriptif Variabel X2 (Lingkungan Kerja)
- c. Analisis Deskriptif Variabel Y (*Turnover intention*)

Sedangkan alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner disusun penulis berdasarkan variabel yang termasuk dalam penelitian, yaitu informasi dan data tentang pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja

terhadap *turnover intention*. Pengolahan data yang dikumpulkan dari hasil penyebaran kuesioner dapat dibagi menjadi tiga tahap, yaitu: penyusunan, tabulasi dan penerapan data ke dalam metode penelitian.

Untuk mengklasifikasikan hasil perhitungan, digunakan standar interpretasi persentase, dari 0% sampai 100%. Tabel 3.8 berikut memberikan penjelasan tentang pengolahan data berbasis batas:

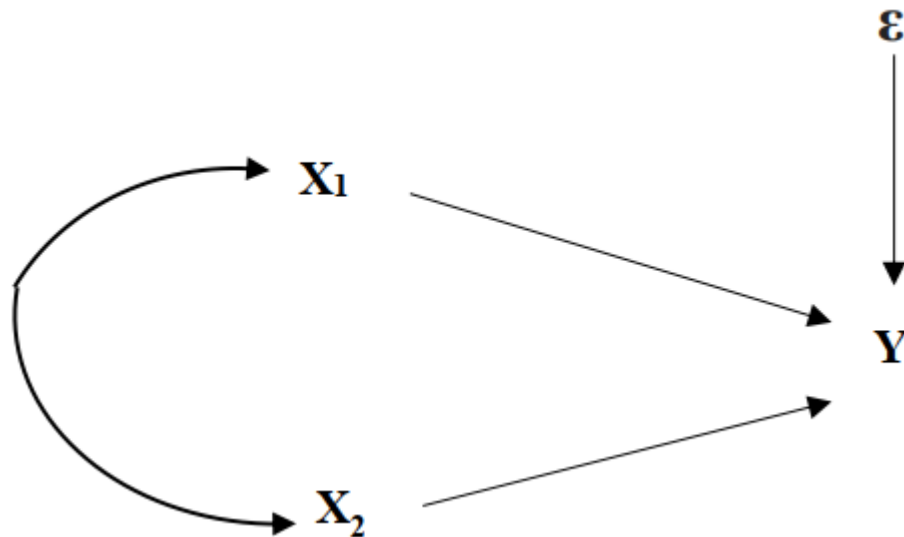
**TABEL 3. 8**  
**KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN**

No	Kriteria	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangpun
2	1%-25%	Sebagian kecil
3	26%-49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51%-75%	Sebagian Besar
6	76%-99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Moch Ali (1985:184).

### 3.8.2 Analisis Data Verifikatif Menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis verifikatif dipergunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik dan menitikberatkan pada pengungkapan perilaku variabel penelitian. Teknis analisis data yang dipergunakan untuk mengetahui hubungan korelasi dalam penelitian ini yaitu teknis analisis jalur (*path analysis*). Dalam memenuhi persyaratan digunakannya metode analisis jalur maka sekurangkurangnya data yang diperoleh adalah data interval. Analisis ini digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh variabel  $X_1$  (beban kerja) dan  $X_2$  (lingkungan kerja) terhadap variabel  $Y$  (*turnover intention*). Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggambar struktur hipotesis pada gambar 3.2 sebagai berikut.



**Gambar 3.2**  
**Struktur Hubungan Kausal Antara  $X_1, X_2$  Dan  $Y$**

Keterangan:

$X_1$  : Beban Kerja

$X_2$  : Lingkungan Kerja

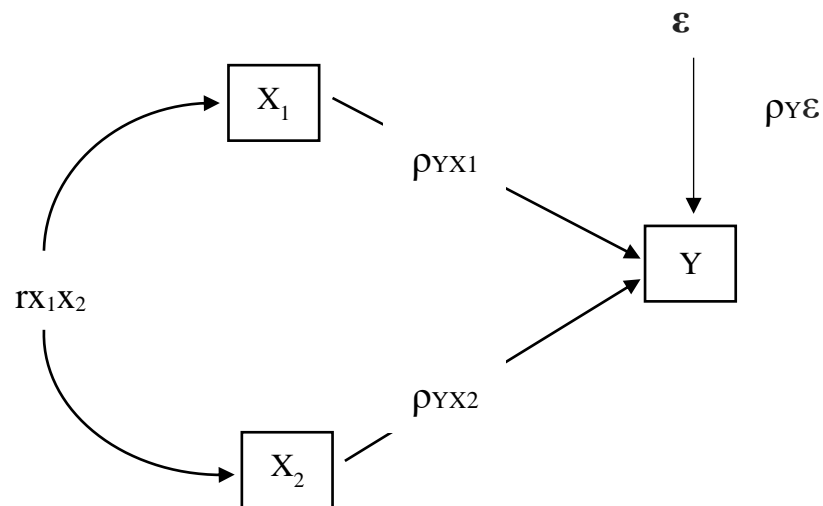
$Y$  : *Turnover Intention*

$\epsilon$  : Epsilon (Variabel lain)

Struktur hubungan Gambar 3.2 menjelaskan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berdampak pada *turnover intention*. Selain itu terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi hubungan antara  $X_1$  (beban kerja),  $X_2$  (lingkungan kerja) dan  $Y$  (*turnover intention*) yaitu variabel residu dan dilambangkan dengan  $\epsilon$  namun pada penelitian ini variabel tersebut tidak diperhatikan.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Menggambarkan struktur analisis jalur



**Gambar 3.3**  
**Diagram Analisis Jalur**

- 2) Menghitung matriks korelasi antar variabel bebas

$$R_1 = \begin{array}{cc} & \begin{array}{c} X_1 \\ X_2 \end{array} \\ \begin{array}{c} X_1 \\ X_2 \end{array} & \begin{array}{|c|c|} \hline r_{X_1.X_1} & r_{X_2.X_1} \\ \hline r_{X_1.X_2} & r_{X_2.X_2} \\ \hline \end{array} \end{array}$$

- 3) Identifikasi persamaan sub hipotesis menghitung matriks invers korelasi

$$R_1^{-1} = \begin{array}{cc} & \begin{array}{c} X_1 \\ X_2 \end{array} \\ \begin{array}{c} X_1 \\ X_2 \end{array} & \begin{array}{|c|c|} \hline C_{1.1} & C_{2.1} \\ \hline C_{1.2} & C_{2.2} \\ \hline \end{array} \end{array}$$

- 4) Menghitung semua koefisien jalur melalui rumus

$$\begin{array}{|c|} \hline \rho_{YX_1} \\ \hline \rho_{YX_2} \\ \hline \end{array} \begin{array}{|c|c|} \hline X_1 & X_2 \\ \hline C_{1.1} & C_{2.1} \\ \hline C_{1.2} & C_{2.2} \\ \hline \end{array} \begin{array}{|c|} \hline r_{YX_1} \\ \hline r_{YX_2} \\ \hline \end{array}$$

- 5) Hitung  $R^2_Y$  ( $X_1$  dan  $X_2$ ) yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total  $X_1$  dan  $X_2$ , terhadap  $Y$  secara simultan dengan menggunakan rumus:

Fitria Nurfajar, 2021

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION  
KARYAWAN DIV PEMASARAN PT ARTA BOGA CEMERLANG CAB. BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$$R^2Y(X_1, X_2) = [\rho_{YX1}, \rho_{YX2}]$$

$$\begin{bmatrix} \Gamma_{YX1} \\ \Gamma_{YX2} \end{bmatrix}$$

Koefisien determinasi total secara parsial dengan menggunakan rumus:

$$R^2YX_1 = [\rho_{YX1}]$$

$$R^2YX_2 = [\rho_{YX2}]$$

$$\Gamma_{YX1}$$

$$\Gamma_{YX2}$$

- 6) Menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung dari setiap variabel

1. Pengaruh ( $X_1$ ) terhadap Y

Pengaruh langsung =  $\rho_{YX1} \cdot \rho_{YX1}$

Pengaruh tidak langsung melalui ( $X_{1.2}$ ) =  $\rho_{YX1} \cdot \Gamma_{X1.X2} \cdot \rho_{YX2} +$

Pengaruh total ( $X_1$ ) terhadap Y = .....

2. Pengaruh ( $X_2$ ) terhadap Y

Pengaruh langsung =  $\rho_{YX2} \cdot \rho_{YX2}$

Pengaruh tidak langsung melalui ( $X_{2.1}$ ) =  $\rho_{YX2} \cdot \Gamma_{X2.X1} \cdot \rho_{YX1} +$

Pengaruh total ( $X_2$ ) terhadap Y = .....

- 7) Menghitung variabel lain ( $\epsilon$ ) dengan rumus sebagai berikut:

$$\rho_{Y\epsilon} = \sqrt{1 - R^2Y(X1, X2)}$$

- 8) Keputusan penerimaan atau penolakan  $H_0$

Rumusan hipotesis operasional:

$H_0: \rho_{YX1} = \rho_{YX2}$

$H_a$ : Sekurang-kurangnya ada sebuah  $\rho_{YXi} \neq 0, i=1, \text{ dan } 2$

- 9) Uji statistik secara simultan dengan menggunakan rumus:

$$F = \frac{(n - k - i) \sum_{i=1}^k \rho_{YX1} \rho_{YX1}}{(n - k - i) \sum_{i=1}^k \rho_{YX1} \rho_{YX1}}$$

Hasil  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan tabel distribusi F-Snedecor, apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  tidak ditolak.

- 10) Uji statistik secara parsial atau individual dengan rumus menggunakan rumus statistik:

$$t = \frac{\rho_{x_i x_i}}{\sqrt{\frac{(1 - R^2_{x_{ii}(x_1, x_2)})(C_{ii} + C_{ii} - 2C_{ii})}{n - k - i}}}$$

Tolak  $H_0$  jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  mendekati (100%)



Tidak ditolak  $H_0$  jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  mendekati (100%)

Untuk menafsirkan sejauh mana pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* digunakan pedoman interpretasi koefisien tertentu. Nilai koefisien penentu berada diantara 0-100%. Jika nilai koefisien semakin mendekati 100% berarti semakin kuat pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Semakin mendekati 0% berarti semakin lemah pengaruh variabel eksogen sehingga dibuat pedoman interpretasi koefisien. Untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan dengan menggunakan rumus Guilford pada Tabel 3.12 sebagai berikut:

**TABEL 3.12**  
**PEDOMAN INTERPRETASI PENGARUH (GUILFORD)**

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0 % - 19,99 %	Sangat Lemah
20 % - 39,99 %	Lemah
40 % - 59,99 %	Sedang
60 % - 79,99 %	Kuat
80 % - 100%	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016:231)

### 3.4 Pengujian Hipotesis

Terdapat dua rancangan pengujian hipotesis yakni uji F dan Uji t. Uji F dan Uji t tersebut dipaparkan sebagai berikut:

#### 1. Uji - F

Rumus signifikansi adalah sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Sumber : Sugiyono (2008:223)

Keterangan:

- $R$  = Koefisien Korelasi
- $k$  = jumlah variabel independen
- $n$  = jumlah sampel

Menurut asumsi Sugiyono (2008:223), kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis adalah:

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya berpengaruh terhadap *turnover intention*

Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*

Dalam kasus tingkat kesalahan  $\alpha = 0,05$ , derajat adalah  $dk (n-2)$  dan dilakukan uji satu arah, yaitu sisi kanan. Secara statistik, hipotesis yang akan diuji untuk memutuskan menerima hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut:

1.  $H_i : \rho > 0$ , artinya terdapat pengaruh positif terhadap *turnover intention*
2.  $H_o : \rho \leq 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh positif terhadap *turnover intention*

## 2. Uji - t

Untuk menguji signifikansi dari hubungan tersebut, perlu menggunakan rumus signifikansi korelasi *product moment* untuk menguji signifikansinya, seperti yang ditunjukkan di bawah ini:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2013:250)

Keterangan:

t = nilai yang dihitung

r = korelasi *product moment*

n = banyaknya sampel

Pertama-tama harus berusaha menguji nilai t dari kriteria keputusan yang diusulkan yang mempengaruhi hipotesis, dan membandingkannya dengan nilai tabel t (tingkat kesalahan adalah  $\alpha=5\%$  atau  $\alpha=0,05$ , dan derajat adalah  $dk (n-2)$ , dan mengadopsi inspeksi satu arah, yaitu inspeksi tangan kanan, dan kemudian:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
2. Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji untuk memutuskan menerima hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut:

H1:  $H_0: \rho \leq 0$  artinya, tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*

$H_a: \rho > 0$  artinya, terdapat pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*

H2:  $H_0: \rho \leq 0$  artinya, tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*

$H_a: \rho > 0$  artinya, terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*