

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini akan mengkaji pengaruh *work-life balance* dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Suitmedia Kreasi Indonesia. Terdapat dua jenis variabel dalam penelitian ini yaitu variabel independen atau biasa disebut variabel bebas (X) dan variabel dependen atau biasa disebut variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini, yang akan menjadi variabel independen atau variabel bebas adalah *work-life balance* (X_1) dan *employee engagement* (X_2). Sedangkan untuk variabel dependen atau variabel terikat adalah *turnover intention* (Y).

Unit analisis dalam penelitian ini mencakup subjek penelitian yang menjadi fokus utama, yaitu karyawan *full-time* di PT Suitmedia Kreasi Indonesia.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam judul “Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Suitmedia Kreasi Indonesia” ini ialah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif.

Menurut (Sugiyono, 2023), jenis penelitian deskriptif adalah pendekatan yang digunakan untuk menguraikan keadaan atau nilai dari satu atau lebih variabel. Tujuannya adalah untuk memberikan gambaran deskriptif secara sistematis dan faktual tentang variabel bebas ataupun variabel terikat dalam penelitian ini. Penelitian dengan metode deskriptif ini akan dapat membantu mengetahui gambaran tentang tingkat *work-life balance*, *employee engagement*, serta *turnover intention* karyawan pada PT Suitmedia Kreasi Indonesia.

Lalu, jenis verifikatif adalah pendekatan yang melibatkan penggunaan bukti yang mampu menguji hipotesis (Sugiyono, 2023). Penelitian verifikatif ini bertujuan

untuk menguji bagaimana pengaruh *work-life balance* dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Suitmedia Kreasi Indonesia.

3.2.2 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini akan menggunakan desain penelitian kausalitas. Desain penelitian kausalitas bertujuan untuk meneliti apakah ada hubungan sebab-akibat dari variabel-variabel yang diteliti. Dalam hal ini, tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan *employee engagement* terhadap *turnover intention*.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini mencakup *work-life balance* (X_1) dan *employee engagement* (X_2) serta *turnover intention* (Y) yang secara operasional dirumuskan sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Operasional Variabel *Work-Life Balance* (X_1)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	
<i>Work-life balance</i> (X_1) “ <i>Work-life balance</i> adalah upaya individu untuk mencapai keseimbangan antara dua peran atau lebih (Fisher, 2009)”	Pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi (<i>Work Interference with Personal Life – WIPL</i>)	Ketidakmampuan untuk melakukan hal-hal diluar pekerjaan	Karyawan merasa tidak mampu melakukan hal-hal disukainya selepas bekerja	Interval	
		Kebutuhan pribadi diabaikan	Karyawan mengabaikan kebutuhan pribadinya karena tuntutan pekerjaan	Interval	
		Waktu habis untuk pekerjaan	Karyawan melewatkan kegiatan penting pribadinya karena terlalu banyak waktu yang dihabiskan untuk bekerja	Interval	
	Kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan (<i>Personal Life Interference with Work - PLIW</i>)	Kehidupan pribadi menghabiskan energi	Kehidupan pribadi menghabiskan energi	Kehidupan pribadi karyawan menguras energi yang dibutuhkan untuk bekerja	Interval
		Pekerjaan diabaikan	Pekerjaan karyawan terabaikan karena segala hal yang terjadi dalam kehidupan pribadinya	Interval	
		Terlalu banyak urusan pribadi	Saat bekerja, karyawan khawatir tentang hal-hal yang perlu dilakukannya di luar pekerjaan	Interval	
		Kehidupan pribadi membuat lelah	Karyawan merasa terlalu lelah untuk bekerja dengan efektif	Interval	

			karena hal-hal yang terjadi dalam kehidupan pribadinya	
		Bekerja kurang optimal	Karyawan kesulitan menyelesaikan pekerjaan karena terus memikirkan urusan pribadi saat bekerja	Interval
	Kehidupan pribadi meningkatkan performa pekerjaan (<i>Personal Life Enhancement of Work - PLEW</i>)	Kehidupan pribadi memberikan energi untuk bekerja	Kehidupan pribadi memberikan energi kepada karyawan untuk bekerja	Interval
		Kehidupan pribadi mendukung pekerjaan	Karyawan merasa lebih baik di tempat kerja karena segala hal dalam kehidupan pribadinya	Interval
		Kehidupan pribadi membuat rileks dan siap untuk bekerja	Kehidupan pribadi membantu karyawan untuk bersantai dan siap untuk hari kerja berikutnya	Interval
	Pekerjaan meningkatkan kualitas kehidupan pribadi (<i>Work Enhancement of Personal Life - WEPL</i>)	Pekerjaan membuat suasana hati baik	Pekerjaan membuat suasana hati karyawan lebih baik di rumah	Interval
		Pekerjaan memberikan energi	Pekerjaan memberikan energi bagi karyawan untuk melakukan kegiatan penting diluar pekerjaannya	Interval
		Pekerjaan membantu masalah pribadi	Pekerjaan membantu karyawan dalam mengatasi masalah pribadinya diluar pekerjaan	Interval

Tabel 3. 2
Operasional Variabel *Employee Engagement* (X_2)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<i>Employee engagement</i> (X_2) "Employee engagement adalah keadaan pikiran positif yang dirasakan serta ditandai oleh rasa	Semangat (<i>Vigor</i>)	Energi dalam bekerja	Karyawan bekerja dengan energi penuh	Interval
			Ketika bangun di pagi hari, karyawan merasa ingin bekerja	Interval
		Ketahanan dalam bekerja	Karyawan merasa kuat dan bertenaga saat bekerja	Interval
	Dedikasi (<i>Dedication</i>)	Antusiasme dalam bekerja	Karyawan merasa antusias terhadap pekerjaannya	Interval

semangat, dedikasi, dan keterlibatan (Bakker & Leiter, 2010)''		Makna pekerjaan bagi karyawan	Karyawan merasa bangga terhadap pekerjaannya	Interval
			Karyawan merasa terinspirasi dari pekerjaannya	Interval
	Penghayatan (<i>Absorption</i>)	Berkonsentrasi secara penuh	Karyawan larut dalam pekerjaan	Interval
			Karyawan merasa terbawa suasana oleh pekerjaannya	Interval
		Keterlibatan emosional	Karyawan merasa bahagia ketika bekerja dengan intensitas tinggi	Interval

Tabel 3. 3
Operasional Variabel *Turnover intention* (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<i>Turnover intention</i> (Y) "Turnover intention adalah kecenderungan niat seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan meninggalkan perusahaan [Mobley dalam (Hom, Allen, & Griffeth, 2020)]"	Pemikiran untuk keluar (<i>Thoughts of Quitting</i>)	Berpikir untuk meninggalkan pekerjaan	Karyawan sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya	Interval
		Pertimbangan untuk meninggalkan pekerjaan	Karyawan tidak mempertimbangkan akan menghabiskan seluruh karirnya di perusahaan ini	Interval
	Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (<i>Intention to Search for Another Job</i>)	Tertarik mencari pekerjaan lain	Karyawan tertarik mencari pekerjaan lain	Interval
		Keaktifan mencari pekerjaan lain	Karyawan aktif mencari pekerjaan lain melalui internet ataupun informasi dari kenalan	Interval
	Keinginan untuk keluar (<i>Intention to Quit</i>)	Keinginan meninggalkan perusahaan apabila ada kesempatan yang lebih baik	Karyawan akan meninggalkan perusahaan apabila ada kesempatan pekerjaan lain yang lebih baik	Interval
		Keinginan meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat	Karyawan akan meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat	Interval

3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Penelitian ini akan mengumpulkan data primer dan sekunder untuk mengeksplorasi pengaruh *work-life balance* dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Suitmedia Kreasi Indonesia. Adapun rincian sumber data yang didefinisikan oleh (Sugiyono, 2023) adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan suatu data yang didapatkan oleh peneliti secara langsung dari sumber data yang asli.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan suatu data yang didapatkan oleh peneliti melalui perantara atau secara tidak langsung dari sumber data yang asli.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui cara-cara berikut yaitu:

1. Observasi, Wawancara dan Kuesioner

Pengumpulan data primer dilakukan melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner untuk mendapatkan gambaran komprehensif mengenai masalah *turnover*, *work-life balance*, dan *employee engagement*. Observasi digunakan untuk memperoleh pemahaman langsung tentang kenyataan dinamika variabel yang diteliti pada lingkungan kerja. Observasi ini dapat membantu untuk memberikan informasi terkait gambaran variabel di perusahaan yang tidak terungkap melalui wawancara atau kuesioner. Untuk wawancara dilakukan untuk menggali informasi kualitatif mengenai gambaran variabel dari perspektif karyawan dan manajer. Sedangkan, Kuesioner digunakan untuk mengukur secara kuantitatif mengenai pengaruh *work-life balance*, *employee engagement*, dan *turnover intention*.

2. *Literature Review*

Pengumpulan data sekunder melibatkan *literature review* dari sumber-sumber seperti data internal, buku, jurnal, dan informasi yang relevan. Hal ini dapat membantu dalam memahami permasalahan yang ada, kerangka konseptual, temuan penelitian terdahulu, dan teori yang mendukung penelitian ini.

3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2023), populasi merujuk pada area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diselidiki, dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi merupakan seluruh karyawan *full-time* di PT Suitmedia Kreasi Indonesia yang berjumlah 98 orang.

3.5.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2023). Populasi yang jumlahnya kurang dari 100 dapat digunakan seluruhnya sebagai sampel. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan *full-time* di PT Suitmedia Kreasi Indonesia yang berjumlah 98 orang.

3.5.3 Teknik Penarikan Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *non-probability sampling* dengan *sampling* jenuh. Menurut (Sugiyono, 2023), metode *sampling* jenuh adalah pengambilan anggota sampel dengan menggunakan seluruh populasi. Pada penelitian ini, yang menjadi sampel adalah karyawan *full-time* yang berjumlah 98 orang.

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan tahap evaluasi untuk menentukan sejauh mana suatu instrumen pengukur dapat mengukur dengan tepat apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dapat menentukan sejauh mana ketepatan antara data yang diamati pada objek penelitian dengan informasi yang dapat diberikan oleh peneliti (Sugiyono, 2023).

Uji validitas dapat dihitung dengan menggunakan rumus *korelasi pearson product moment*, yaitu sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{\sum X^2 - (\sum Y)^2\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y

$\sum XY$ = Perkalian variabel X dan Y

$\sum X$ = Skor variabel X

$\sum Y$ = Skor variabel Y

$\sum X^2$ = Pangkat dari skor variabel X

$\sum Y^2$ = Pangkat dari skor variabel Y

N = Banyaknya responden

Kemudian, keputusan uji validitas ditentukan dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Sehingga ketentuannya sebagai berikut:

1. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan dinyatakan valid
2. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid

Tabel 3. 4
Hasil Uji Validitas Variabel X1 (*Work-Life Balance*)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,607	0,361	Valid
2	0,792	0,361	Valid
3	0,803	0,361	Valid
4	0,728	0,361	Valid
5	0,701	0,361	Valid
6	0,672	0,361	Valid
7	0,721	0,361	Valid
8	0,574	0,361	Valid
9	0,663	0,361	Valid
10	0,546	0,361	Valid
11	0,676	0,361	Valid
12	0,411	0,361	Valid

13	0,504	0,361	Valid
14	0,410	0,361	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25.0 for Windows (2024)

Tabel 3. 5
Hasil Uji Validitas Variabel X2 (*Employee engagement*)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,782	0,361	Valid
2	0,714	0,361	Valid
3	0,785	0,361	Valid
4	0,798	0,361	Valid
5	0,661	0,361	Valid
6	0,840	0,361	Valid
7	0,693	0,361	Valid
8	0,570	0,361	Valid
9	0,776	0,361	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25.0 for Windows (2024)

Tabel 3. 6
Hasil Uji Validitas Variabel Y (*Turnover intention*)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,783	0,361	Valid
2	0,874	0,361	Valid
3	0,923	0,361	Valid
4	0,837	0,361	Valid
5	0,869	0,361	Valid
6	0,745	0,361	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25.0 for Windows (2024)

Dari hasil uji validitas instrumen penelitian dengan nilai signifikansi 0,05 atau 5% yang dilakukan terhadap 30 responden dan derajat kebebasan (df) n-2, semua item terbukti valid. Dengan demikian, seluruh pernyataan pada kuesioner dapat dijadikan tolak ukur untuk menguji variabel-variabel yang akan diteliti.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mencerminkan sejauh mana data yang dihasilkan dari pengukuran menggunakan instrumen yang sama akan konsisten (Sugiyono, 2023). Suatu kuesioner dianggap reliabel atau dapat diandalkan apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan metode berikut yaitu *alpha cronbach*.

$$C\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum a^2 b}{\sigma^2 t} \right)$$

Keterangan:

$C\alpha$ = Reliabilitas instrumen

$\sum a^2 b$ = Jumlah varians butir

$\sigma^2 t$ = Varians total

K = Banyak soal pertanyaan

Uji reliabilitas memiliki kriteria uji yaitu jika koefisien *alpha cronbach* adalah 0,70 atau lebih tinggi, instrumen penelitian cukup reliabel. Semakin tinggi nilai alpha, maka semakin baik alat ukur yang digunakan. Keputusan pengujian reliabilitas item didasarkan sebagai berikut:

1. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan dinyatakan reliabel
2. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan dinyatakan tidak reliabel

Tabel 3. 7
Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y

No.	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	<i>Work-life balance</i>	0,883	0,70	<i>Reliabel</i>
2.	<i>Employee engagement</i>	0,891	0,70	<i>Reliabel</i>
3.	<i>Turnover intention</i>	0,913	0,70	<i>Reliabel</i>

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25.0 for Windows (2024)

Uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel X₁, X₂, dan Y menggunakan SPSS 25.0 for windows, di mana skor reliabilitas r_{hitung} lebih besar dari nilai *alpha*

$cronbach > 0,70$. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa reliabilitas ketiga variabel tersebut tinggi.

3.7 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.7.1 Rancangan Analisis Data

Apabila seluruh data sudah terkumpul maka tahap berikutnya yang dilakukan adalah mengolah data. Secara umum prosedur pengolahan data dapat dilakukan dengan cara berikut:

1. *Editing*

Langkah ini melibatkan pengecekan ulang terhadap kuesioner yang telah diisi oleh responden sebelumnya. Pengecekan melibatkan aspek kelengkapan identitas responden, kesesuaian data, dan pemeriksaan isi instrumen pengolahan data.

2. *Coding*

Proses ini melibatkan pemberian nilai atau kode kepada setiap jawaban berdasarkan determinan yang diberlakukan. Penelitian ini menggunakan skala semantik diferensial yang terdiri dari tujuh poin. Setiap jawaban diberi nilai berdasarkan posisinya pada skala antara dua kata yang berlawanan. Nilai untuk tanggapan positif diberikan angka 7-6-5-4-3-2-1, sedangkan tanggapan negatif diberikan angka 1-2-3-4-5-6-7.

Tabel 3. 8
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Pernyataan
Sangat tinggi/sangat sesuai/sangat setuju/sangat baik/sangat jelas/selalu	7
Tinggi/sesuai/setuju/baik/jelas/sering	6
Cukup tinggi/cukup sesuai/ cukup setuju/ cukup baik/cukup jelas/ cukup sering	5
Netral	4

Cukup rendah/ cukup tidak sesuai/ cukup tidak setuju/ cukup buruk/ cukup tidak jelas/ cukup jarang	3
Rendah/tidak sesuai/tidak setuju/buruk/tidak jelas/jarang	2
Sangat rendah/sangat tidak sesuai/sangat tidak setuju/sangat buruk/sangat tidak jelas/tidak pernah	1

3. *Tabulating*

Hasil klasifikasi skor kemudian dihitung dan dimasukkan ke dalam tabel rekapitulasi secara keseluruhan.

Tabel 3. 9
Rekapitulasi Pengubahan Data

Responden	Skor Item			
	1	2	3	N
1				
2				
3				
N				

4. Analisis deskriptif

Langkah analisis ini dirancang untuk mendeskripsikan variabel penelitian melalui kriteria tertentu. Pada penelitian ini, kriteria ditentukan berdasarkan rumus Azwar dalam (Ramadhani & Budiani, 2021). Berikut ini merupakan kriteria yang digunakan.

$$\text{Rendah} = X < [\mu - \sigma]$$

$$\text{Sedang} = [\mu - \sigma] \leq X < [\mu + \sigma]$$

$$\text{Tinggi} = X \geq [\mu + \sigma]$$

Keterangan:

X = Skor rata-rata empiris

μ = Mean teoritis

σ = Satuan deviasi standar

Melalui pendekatan di atas, maka kriteria dari masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut.

Tabel 3. 10
Kriteria Penafsiran Work-Life Balance

Jumlah Skor			Skor σ	Skor μ	Kriteria Penafsiran	Keterangan
Terendah	Tertinggi	Rentang				
14	98	84	14	56	$x < 42$	Rendah
					$42 \leq x < 70$	Sedang
					$x \geq 70$	Tinggi

Sumber: Pengolahan Kriteria Menurut Rumus Azwar

Tabel 3. 11
Kriteria Penafsiran Employee engagement

Jumlah Skor			Skor σ	Skor μ	Kriteria Penafsiran	Keterangan
Terendah	Tertinggi	Rentang				
9	63	54	9	36	$x < 27$	<i>Actively Disengaged</i>
					$27 \leq x < 45$	<i>Not Engaged</i>
					$x \geq 45$	<i>Engaged</i>

Sumber: studi Gallup dalam (Aziz & Raharso, 2019)

Tabel 3. 12
Kriteria Penafsiran Turnover intention

Jumlah Skor			Skor σ	Skor μ	Kriteria Penafsiran	Keterangan
Min	Maks	Rentang				
14	98	84	14	56	$x < 18$	Rendah
					$18 \leq x < 30$	Sedang
					$x \geq 30$	Tinggi

Sumber: Pengolahan Kriteria Menurut Rumus Azwar

5. Analisis verifikatif

Langkah analisis ini dirancang untuk menguji keabsahan teori dan menghasilkan pengetahuan ilmiah baru melalui penelitian, terutama dalam bentuk pengambilan kesimpulan terkait penerimaan atau penolakan suatu hipotesis. Proses ini menjadi penting untuk memahami bagaimana variabel X_1 dan X_2 dapat mempengaruhi variabel Y .

3.7.2 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu pengujian data yang bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi data baik variabel bebas atau variabel terikat mengikuti distribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2023). Dalam penelitian ini digunakan metode *p-plot* dan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Adapun kriterianya adalah sebagai berikut:

1. Suatu data dianggap mengikuti distribusi normal jika tersebar sepanjang garis diagonal, bergerak dari sudut kiri bawah ke sudut kanan atas. Sedangkan, data dianggap tidak mengikuti distribusi normal jika tersebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti pola diagonal tersebut.
2. Pengujian *Kolmogorov-Smirnov* dilakukan untuk menentukan apakah data mengikuti distribusi normal atau tidak. Hasil pengujian menunjukkan data normal jika nilai signifikansi $> 0,05$, dan data dianggap tidak normal jika nilai signifikansi $< 0,05$.

3.7.3 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas didefinisikan oleh Ghozali dalam (Yaldi, et al., 2022) adalah suatu pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi memiliki masalah antar variabel independen. Apabila terjadi multikolinearitas maka dapat menimbulkan kekeliruan penafsiran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Model regresi bebas multikolinearitas diuji dengan pedoman sebagai berikut:

1. Tidak terjadi multikolinearitas apabila *tolerance value* di atas 0,10
2. Tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* di bawah 10,00

3.7.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah dalam model regresi terdapat perbedaan variansi dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Suatu model dalam penelitian dikatakan baik apabila tidak mengalami heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati grafik *scatter plot*. Ciri-ciri suatu model penelitian tidak mengalami heteroskedastisitas yaitu sebagai berikut:

1. Penyebaran titik data tersebar di sekitar garis nol, baik di atas maupun di bawahnya
2. Titik-titik tidak terpusat hanya di satu sisi baik di atas maupun di bawah garis nol
3. Titik-titik data tidak membentuk pola yang bergelombang, melebar, menyempit, lalu melebar kembali
4. Titik-titik data tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu

3.7.5 Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan antara variabel yang sedang diselidiki. Dalam penelitian ini, digunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* untuk mengidentifikasi hubungan antara *work-life balance* (X_1) dan *employee engagement* (X_2) terhadap *turnover intention* (Y). Metode ini memungkinkan peneliti untuk menguji keterkaitan variabel-variabel tersebut dan memeriksa hipotesis yang melibatkan data yang bersifat interval atau rasio.

Menurut (Sugiyono, 2023), korelasi *Pearson Product Moment* dapat dihitung melalui dirumuskan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{\sum X^2 - (\sum Y)^2\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y

$\sum XY$ = Perkalian variabel X dan Y

$\sum X$ = Skor variabel X

$\sum Y$ = Skor variabel Y

$\sum X^2$ = Pangkat dari skor variabel X

$\sum Y^2$ = Pangkat dari skor variabel Y

N = Banyaknya responden

Hubungan antar variabel dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu positif dan negatif. Suatu hubungan dikategorikan positif jika peningkatan nilai variabel X diikuti oleh peningkatan nilai variabel Y, dan sebaliknya dikategorikan negatif jika

peningkatan nilai variabel X diikuti oleh penurunan nilai variabel Y. Koefisien korelasi menjadi parameter yang digunakan untuk menilai seberapa kuat hubungan antara X dan Y. Menurut aturan umum, skor r memiliki rentang antara -1 hingga 1, dengan interpretasi sebagai berikut:

1. Jika skor $r = +1$ atau mendekati $+1$, hal ini menunjukkan korelasi positif yang sangat erat antara variabel X dan Y.
2. Jika skor $r = -1$ atau mendekati -1 , ini mengindikasikan korelasi negatif yang sangat erat antara variabel X dan Y.
3. Jika skor $r = 0$ atau mendekati 0 , ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara variabel atau korelasinya sangat lemah.

Tabel 1
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

3.7.6 Uji Hipotesis

Pada penelitian ini, uji hipotesis dilakukan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh antara *work-life balance* (X_1) dan *employee engagement* (X_2) terhadap *turnover intention* (Y). Terdapat dua uji hipotesis yaitu sebagai berikut:

1. Uji hipotesis secara simultan

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

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel *independent*/bebas

n = Jumlah anggota sampel

Apabila nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , maka koefisien korelasi ganda dianggap signifikan dan dapat diterapkan pada seluruh populasi. Kriteria penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

1. Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = (n-k-1)
 2. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
 3. Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
2. Uji hipotesis secara parsial

$$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$$

Keterangan:

t = Distribusi student dengan derajat kebebasan (dk) = n - 2

r = Koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n = Jumlah anggota sampel

Maka kriteria penolakan hipotesisnya yaitu:

- a. Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N - 2
- b. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- c. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Dalam konteks analisis statistik, proses pengambilan keputusan terkait penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama
 - a. $H_0: \rho = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara *work-life balance* terhadap *turnover intention*.
 - b. $H_1: \rho \neq 0$ menunjukkan adanya pengaruh antara *work-life balance* terhadap *turnover intention*.
2. Hipotesis kedua
 - a. $H_0: \rho = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara *employee engagement* terhadap *turnover intention*.
 - b. $H_1: \rho \neq 0$ menunjukkan adanya pengaruh antara *employee engagement* terhadap *turnover intention*.

3. Hipotesis ketiga
 - a. $H_0: \rho = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara *work-life balance* dan *employee engagement* terhadap *turnover intention*.
 - b. $H_1: \rho \neq 0$ menunjukkan adanya pengaruh antara *work-life balance* dan *employee engagement* terhadap *turnover intention*.

3.7.7 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (r^2) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai r^2 berada dalam rentang 0 hingga 1 ($0 < r^2 < 1$), dengan interpretasi sebagai berikut:

1. Apabila r^2 mendekati angka 1, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat semakin kuat, yang menunjukkan bahwa model tersebut dinilai baik.
2. Apabila r^2 menjauhi angka 1, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat semakin lemah, yang menunjukkan bahwa model tersebut dinilai kurang baik.

Rumus untuk menghitung koefisien determinasi adalah:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Sebelum menggunakan nilai-nilai ini untuk membuat kesimpulan, perlu dilakukan pengujian terlebih dahulu untuk memastikan apakah nilai-nilai tersebut berada dalam rentang penerimaan atau penolakan H_0 .