

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2017:6), manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, penelitian, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Menurut Sutrisno (2016:6) manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan, baik secara individu maupun organisasi.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15), menyatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal.”

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam

mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap tenaga kerja.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajemini setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut Cushway dalam Sutrisno (2017:7), tujuan MSDM meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.

3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2016:15), menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Fungsi Manajerial
 - a. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.
 - b. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur hubungan atas para pekerja dan tugas – tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.

c. Fungsi Pengarahan (*Actuating*)

Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.

d. Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya dibidang tenaga kerja telah dicapai.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Pengadaan sumber daya manusia kegiatan memperoleh sumber daya manusia tepat kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengadaan sumber daya manusia menjadi lingkup pekerjaan/tanggung jawab departemen sumber daya manusia.

b. Pengembangan sumber daya manusia.

Setelah karyawan diperoleh, mereka harus dikembangkan untuk memperoleh keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar menjalankan tugas dengan baik.

c. Pemberian kompensasi/balas jasa.

Fungsi balas jasa : pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung, dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada karyawan/ kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan.

d. Pengintegrasian Karyawan.

Fungsi pengintegrasian berusaha memperoleh keamanan kepentingan karyawan, perusahaan dan masyarakat. Karena itu perusahaan perlu memahami perasaan sikap dan karyawan untuk menjadi bahan pertimbangan mengambil keputusan/kebijakan terkait masalah sumber daya manusia.

e. Pemeliharaan Karyawan.

Fungsi pemeliharaan karyawan usaha mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya. Dua aspek utama karyawan yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan : sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan kondisi fisik karyawan.

f. Pemutusan Hubungan Kerja.

Untuk mengembalikan karyawan ke masyarakat, fungsi pemutusan hubungan kerja akan kompleks dan penuh tantangan, karena karyawan akan meninggalkan perusahaan walau belum habis masa kerjanya. Karena itu menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tertentu yang timbul akibat tindakan pemutusan hubungan kerja, seperti : memberi uang pesangon, uang ganti rugi, hak pensiun.

2.2 *Turnover Intention*

2.2.1 *Pengertian Turnover Intention*

Menurut Kartono (2017:43) *turnover intention* adalah perilaku sejauh mana pegawai berniat untuk meninggalkan atau tetap menjadi bagian di organisasi atau perusahaan.

Menurut Mobley (2015:689) *turnover intention* adalah penghentian keanggotaan dalam organisasi oleh individu yang berkeinginan untuk pindah kerja dengan menerima upah moneter organisasi.

Sedangkan menurut Wang et. All dalam Edy Nugroho dkk (2015:55) *turnover intention* merupakan kesadaran dalam diri seseorang untuk meninggalkan suatu organisasi yang ada saat ini atau dengan kata lain bahwa *turnover intention* adalah tingkat dimana

seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan seorang karyawan untuk berpindah, berhenti atau keluar dari tempat bekerja yang dilakukan secara sukarela atau atas kemauan sendiri maupun keputusan dari organisasi. Umumnya *turnover intention* dilakukan karena karyawan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

2.2.2 Faktor-faktor *Turnover Intention*

Menurut Kartono (2017:47) faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah:

1. Ketidakpuasan kerja

Perasaan tidak puas yang dirasakan seseorang atas kondisi perusahaan dan peranan atau pekerjaannya terhadap organisasi. Ketidakpuasan terjadi ketika ada ketidaksesuaian antara keahlian, keterampilan, dan keinginan atas pekerjaan yang dijalani.

2. Kondisi lingkungan yang kurang kondusif

Kondisi lingkungan yang kurang kondusif dapat mempengaruhi kenyamanan seseorang di dalam perusahaan dan mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Kondisi lingkungan yang kurang kondusif ditandai dengan suasana di sekitar ruang kerja

atau di dalam perusahaan yang mengganggu konsentrasi karyawan, seperti ruang kerja yang kurang nyaman, faktor rekan kerja, dan polusi suara.

3. Jam kerja yang Panjang

Jam kerja yang panjang adalah jam kerja yang melebihi standar waktu yang seharusnya. Karyawan sering kali harus lembur walaupun jam kerja telah selesai dikarenakan pekerjaan mereka belum selesai tetapi harus segera diselesaikan atau ada pula perusahaan yang menuntut karyawannya untuk tetap masuk di hari libur.

4. Program pelatihan kerja kurang efektif

Salah satu cara meningkatkan kemampuan karyawan adalah dengan pelatihan. Banyak perusahaan yang mengeluarkan banyak dana untuk program pengembangan dan pelatihan karyawan, namun pelatihan tersebut tidak selalu berjalan efektif karena tidak direncanakan dengan baik. Perusahaan sering kali tidak memikirkan untuk apa kebutuhan pelatihan tersebut dan sasaran serta tujuan pelatihan dengan baik. Dalam sudut pandang karyawan, *trainer* yang kurang menarik dalam menyampaikan materi pelatihan dapat menyulitkan karyawan menerima materi yang disampaikan.

5. Konflik kerja

Konflik kerja terjadi karena adanya pertentangan antara seseorang dengan orang lain atau ketidakcocokan kondisi yang dirasakan oleh karyawan karena adanya hambatan komunikasi antar karyawan atau dengan atasan, perbedaan tujuan dan sikap yang diyakini dengan nilai yang ada di perusahaan, serta hambatan terhadap beban kerja yang dihadapi.

6. Peran manajemen SDM kurang efektif

Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peran penting dalam sebuah organisasi. Apabila sumber daya manusia dalam organisasi dikelola dan dimanfaatkan dengan baik, maka organisasi tersebut akan mampu menjalankan roda organisasi secara maksimal sehingga dapat mempermudah organisasi untuk mencapai tujuannya.

Hilangnya keefektifan peran Manajemen Sumber Daya Manusia ditandai dengan ketidakmampuan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam berperan untuk menempatkan tenaga kerja sesuai dengan keahlian dan kebutuhan, menetapkan program kesejahteraan karyawan, dan mengadakan pendidikan dan pelatihan karyawan di dalam perusahaan. Jika sumber daya manusia tidak dapat dikelola dengan baik, maka organisasi tersebut tidak dapat berjalan secara maksimal.

7. Upah kerja lebih baik di tempat lain

Karyawan yang merasa upah yang didapat sekarang tidak sesuai dengan yang diharapkan akan lebih tertarik untuk pindah ke perusahaan lain yang menawarkan upah lebih baik dari perusahaan tempatnya bekerja. Upah yang sesuai adalah upah yang diberikan tepat waktu, disesuaikan dengan beban kerja dan sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan.

2.2.3 Dimensi *Turnover Intention*

Menurut Kartono (2017:44) dimensi yang dapat mengukur *turnover intention* adalah kesadaran dan keinginan yang disengaja untuk meninggalkan organisasi, dengan ciri-ciri sebagai berikut :

1. *Intention to quit* (niat untuk keluar)

Mencerminkan individu berniat untuk keluar adalah dilihat dari perilaku seseorang selama bekerja, biasanya diawali dengan perilaku absensi dan kemangkiran yang tinggi sebelum karyawan menentukan sikap untuk keluar dari perusahaan dan adanya peluang untuk pindah dari perusahaan.

2. *Job search* (pencarian pekerjaan)

Mencerminkan individu yang berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain, pada umumnya diawali dengan pencarian

informasi mengenai perusahaan lain atau mencari tambahan penghasilan diluar perusahaan.

3. *Thinking of quit* (memikirkan untuk keluar)

Mencerminkan individu untuk memikirkan sebelum mengambil sikap keluar dari perusahaan, karyawan akan berfikir dalam rangka keputusannya tersebut, apakah karyawan akan keluar dari perusahaannya atau tetap berada di perusahaan.

2.2.4 Jenis-jenis *Turnover Intention*

Menurut Kasmir (2016:321) terdapat dua jenis *turnover intentions* diantaranya sebagai berikut :

1. Diberhentikan

Maksudnya adalah karyawan diberhentikan dari perusahaan disebabkan oleh berbagai sebab, misalnya telah memasuki usia pensiun atau mengalami cacat sewaktu bekerja sehingga tidak mampu lagi bekerja. Untuk yang pensiun alasannya karena sudah memasuki usia pensiun, sedangkan yang dipensiunkan karena cacat, karena dianggap sudah tidak atau kurang memiliki kemampuan sehingga tidak mampu bekerja seperti semula.

Kemudian diberhentikan juga dapat dilakukan perusahaan karena karyawan melakukan perbuatan yang telah merugikan

perusahaan, misalnya kasus penipuan, pencurian, atau hal-hal yang merugikan lainnya.

2. Berhenti Sendiri

Karyawan berhenti dengan keinginan atau permohonnya sendiri untuk keluar dari perusahaan tanpa campur tangan pihak perusahaan.

Alasan pemberhentian ini juga macam-macam, misalnya karena masalah lingkungan kerja yang kurang kondusif, kompensasi yang kurang, atau jenjang karir yang tidak jelas atau ketidaknyamanan lainnya. Alasan seperti ini terkadang tidak dapat diproses oleh pihak sumber daya manusia dan berusaha untuk dipertahankan dengan pertimbangan berbagai hal, misalnya kemampuan karyawan masih dibutuhkan.

Namun jika karyawan tersebut merasa tidak diperlukan tenaganya, maka segera akan diproses untuk diberhentiikan, karena jika karyawan yang sudah minta berhenti dan tetap dipertahankan, akan mengakibatkan motivasi kerjanya lemah dan berdampak pada kinerjanya.

2.2.5 Dampak *Turnover Intention*

Mobley (2015:42) mengungkapkan dampak terjadinya *turnover intentions* dalam tabel 2.1.

Tabel 2.1
Dampak Terjadinya *Turnover Intentions*

No.	Organisasi	Individu (Yang Keluar)	Individu (Yang Tinggal)
1.	Biaya perekrutan, penerimaan, dan pelatihan	Hilangnya senioritas dan penghasilan tambahan	Rusaknya pola-pola sosial dan kemasyarakatan
2.	Biaya pergantian karyawan	Hilangnya maslahat yang bukan merupakan kepentingan pribadi	Hilangnya rekan kerja yang berharga karena fungsi mereka
3.	Biaya proses pengunduran diri	Rusaknya sistem tunjangan sosial dan keluarga	Berkurangnya kepuasan kerja
4.	Rusaknya struktur sosial dan komunikasi	Fenomena “keadaan yang lebih baik” dan kekecewaan yang mengikutinya	Bertambahnya beban kerja selama, segera, setelah pencarian pengganti
5.	Hilangnya produktivitas (selama pencarian dan pelatihan pengganti)	Biaya-biaya karena inflasi (misalnya biaya hipotek)	Bertambahnya beban kerja selama proses pelatihan
6.	Hilangnya para pemestrasi kerja yang tinggi	<i>Stress</i> yang berkaitan dengan masa transisi	Berkurangnya keikata
7.	Hilangnya kepuasan terhadap mereka yang tinggal	Rusaknya karir suami/istri	-
8.	Merangsang pengendalian pergantian yang kaku	Terpenggalnya jalur karir	-

Sumber : Mobley (2015:42)

2.3 Generasi Y

2.3.1 Pengertian Generasi Y

Menurut Lyons dalam Putra (2016:7) Generasi Y dikenal dengan sebutan generasi milenial atau millennium. Generasi Y ini banyak menggunakan teknologi komunikasi instant seperti email, SMS,

instant *messanging* dan lain-lain. Hal ini dikarenakan generasi Y merupakan generasi yang tumbuh pada era internet *booming*.

Menurut Hasanuddin Ali dan Lilik Purwandi (2017:17) menyebutkan bahwa generasi milenial (juga dikenal sebagai Generasi Y) adalah mereka yang lahir tahun 1981 sampai dengan tahun 2000.

Sementara para peneliti social dalam negeri lainnya menggunakan tahun lahir mulai 1980-an sampai dengan tahun 2000-an untuk menentukan generasi milenial (*Mengenal Generasi Milenial*, *Sindonews.com*, 2015).

Tabel 2.2
Rekap Generasi Milenial Menurut Tahun Kelahiran
Berdasarkan Berbagai Peneliti

Peneliti	Tahun Kelahiran										
	1976	1978	1980	1981	1982	1985	1990	1995	1999	2000	2001
Tapscott (1998)			Kesimpulan : Generasi Y adalah Penduduk yang lahir pada tahun 1980-2000								
Martin & Tulgan (2002)											
Zemke et al (2000)											
Bencsik, Csikos, juhez (2016)											
Darlene E. Stafford & H S.Griffis											
Milenial gen review NCF											
Sexin Baysal											
Obliger (2005)											
Lancaster & Stillman (2002)											
Howe & Strauss (2000)											
Peneliti Sosial (sindonews)											
US Cencu Berau											
Hasanuddin Ali dan Lilik Purwandi											

Sumber : Profil Generasi Milenial Indonesia, KemenPPPA & BPS

Berdasarkan beberapa pendapat ahli dari berbagai negara dan profesi, penentuan siapa generasi milenial dapat ditarik kesimpulan bahwa generasi milenial adalah mereka yang dilahirkan antara tahun 1980 sampai dengan tahun 2000).

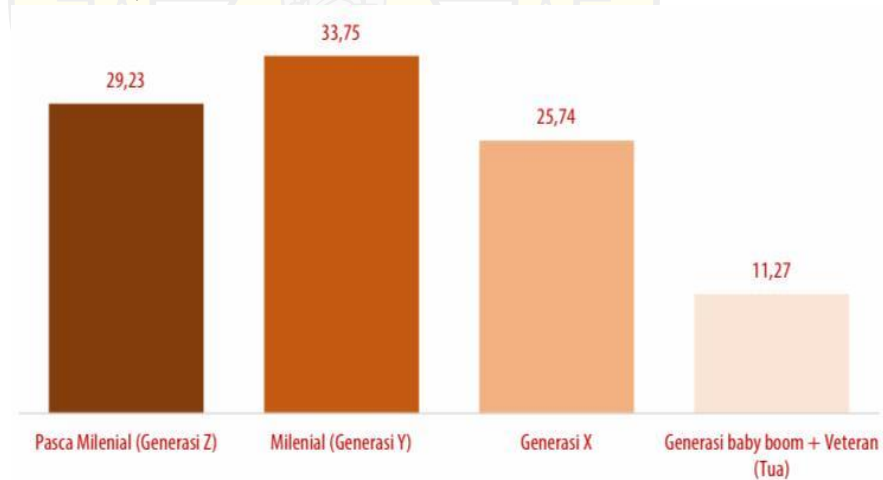
2.3.2 Karakteristik Generasi Y

Menurut Gallup (2016:3) Menyatakan para milenials dalam bekerja memiliki karakteristik yang jauh berbeda dibandingkan dengan generasi-generasi sebelumnya, diantaranya adalah:

1. Para milenials bekerja bukan hanya sekedar menerima gaji, tetapi juga untuk mengejar tujuan (sesuatu yang sudah dicita-citakan sebelumnya).
2. Milenials tidak terlalu mengejar kepuasan kerja, namun yang lebih milenials inginkan adalah kemungkinan berkembangnya diri mereka di dalam pekerjaan tersebut (mempelajari hal baru/*skill* baru, sudut pandang baru, mengenal lebih banyak orang, mengambil kesempatan untuk berkembang, dan sebagainya).
3. Milenials tidak menginginkan atasan yang suka memerintah dan mengontrol.
4. Milenials tidak menginginkan *review* tahunan, milenials menginginkan *on going conversation*.
5. Milenials tidak berfikir untuk memperbaiki kekurangannya, milenials berfikir untuk mengembangkan kelebihanannya.
6. Bagi milenials, pekerjaan bukan hanya sekedar bekerja namun bekerja adalah bagian dari hidup mereka.

2.3.3 Jumlah Generasi Y

Pada tahun 2020, tahun dimulainya bonus demografi, generasi milenial berada pada rentang usia 20 tahun hingga 40 tahun. Usia tersebut adalah usia produktif yang akan menjadi tulang punggung perekonomian Indonesia. Tiga tahun menjelang era tersebut terjadi (2017), jumlah generasi milenial sudah dominan dibandingkan generasi lainnya. Menurut Susenas 2017, jumlah generasi milenial mencapai sekitar 88 juta jiwa atau 33,75% dari penduduk Indonesia. Proporsi tersebut lebih besar dari proporsi generasi sebelumnya seperti generasi X yang 25,74% maupun generasi *baby boom + veteran* 11,27%. Demikian juga dengan jumlah generasi Z baru mencapai sekitar 29,23%.



Gambar 2.1
Komposisi Penduduk Menurut Generasi (%) 2017
Sumber: Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas), BPS

2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis mencari sumber – sumber lain dari berbagai sumber informasi penelitian yang berkaitan dengan judul. Baik jurnal maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya, dengan tujuan ingin mengetahui serta membandingkan hasil yang diperolehnya sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori-teori yang akan digunakan dalam penulisan skripsi ini. Adapun penelitian terdahulu yang penulis gunakan dijelaskan pada tabel 2.3 sebagai berikut:

Tabel 2.3
Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Variabel yang Diteliti	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Evita Meydiana Arik Prasetya Cahyo Widy Sulisty. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 61, No. 3 (2018)	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan Generasi X dan Karyawan Generasi Y (Studi pada Karyawan PT. ABC Sidoarjo)	Analisis Faktor	Faktor yang mempengaruhi <i>turnover intention</i> secara dominan adalah faktor kepuasan pembayaran. Hasil uji beda menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada faktor – faktor yang mempengaruhi <i>turnover intention</i> karyawan bila dilihat dari faktor kepuasan pembayaran, <i>work life balance</i> , <i>leader member exchange</i> , dan peluang promosi.
2.	Putri Fortunata Lestari Tedjo, Vol. 4, No. 2 (2016)	Analisis Faktor-faktor <i>Turnover Intention</i> di CV. Awkawan cosmetics sidoarjo.	Analisis Regresi Linier Berganda	Terjadinya <i>turnover intention</i> terdiri dari 13 variabel yang mengelompok menjadi 2 faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor yang dominan dilihat dari nilai eigenvalue yang terbesar. Faktor eksternal memiliki nilai eigenvalue sebesar 5,157 dan faktor internal memiliki nilai eigenvalue sebesar 3,421 dari nilai eigenvalue tersebut dapat disimpulkan jika faktor eksternal yang terdiri dari (hubungan karyawan, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen

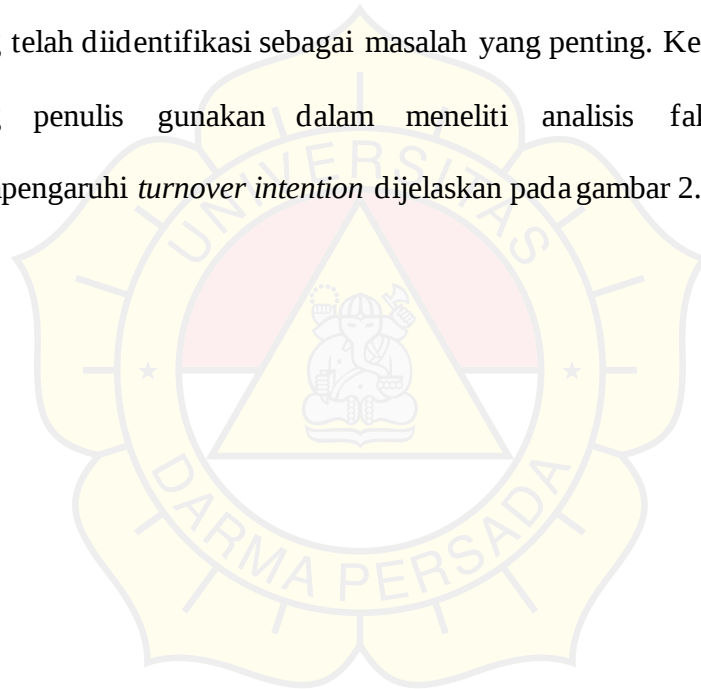
				organisasi, stress kerja, partisipasi kerja, dan budaya organisasi) merupakan faktor dominan karena nilai eigenvaluenya lebih besar.
3.	Ferry Hariawan dan Yayah Atmajawati. Vol. 23, No. 2 (2018) ISSN No. 1411 – 9501.	Analisis faktor yang Mempengaruhi Tingkat <i>Turnover Intention</i> Pada Jasa Konsultan di Surabaya	Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara stress kerja (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2), kepuasan kerja (X_3), komitmen organisasi (X_4), dan kepemimpinan (X_5). Secara bersama-sama terhadap <i>turnover intention</i> (Y). Kemudian, Adanya pengaruh yang signifikan antara stress kerja (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2), kepuasan kerja (X_3), komitmen organisasi (X_4), dan kepemimpinan (X_5) secara parsial terhadap <i>turnover intention</i> (Y).
4.	Ana Sri Wahyuni, Yulvi Zaika, dan Ruslin Anwar. Jurnal Rekayasa Sipil Vol. 8, No. 2 (2014) ISSN No. 1978 – 5658.	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> (Keinginan Berpindah) Karyawan paada Perusahaan Jasa Kontruksi	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan adanya faktor internal yang secara signifikan berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada perusahaan jasa konstruksi adalah komitmen 0,577 dan hubungan karyawan dengan atasan 0,224 (47,2%). Faktor eksternal yang secara signifikan berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada perusahaan jasa konstruksi adalah gaji 0,244, insentif 0,240, dan sikap atasan 0,185 (67,4%). Kemudian, faktor paling dominan yang mempengaruhi adanya <i>turnover intention</i> karyawan pada perusahaan jasa konstruksi adalah faktor eksternal 1,005 (54,5%)
5.	Puput Pratiwi, Siti Nur Azizah. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Vol. 1, No. 1 (2019)	Pengaruh Beban Kerja, Ketidakpuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Ketidakpuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Kompensasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Sedangkan secara

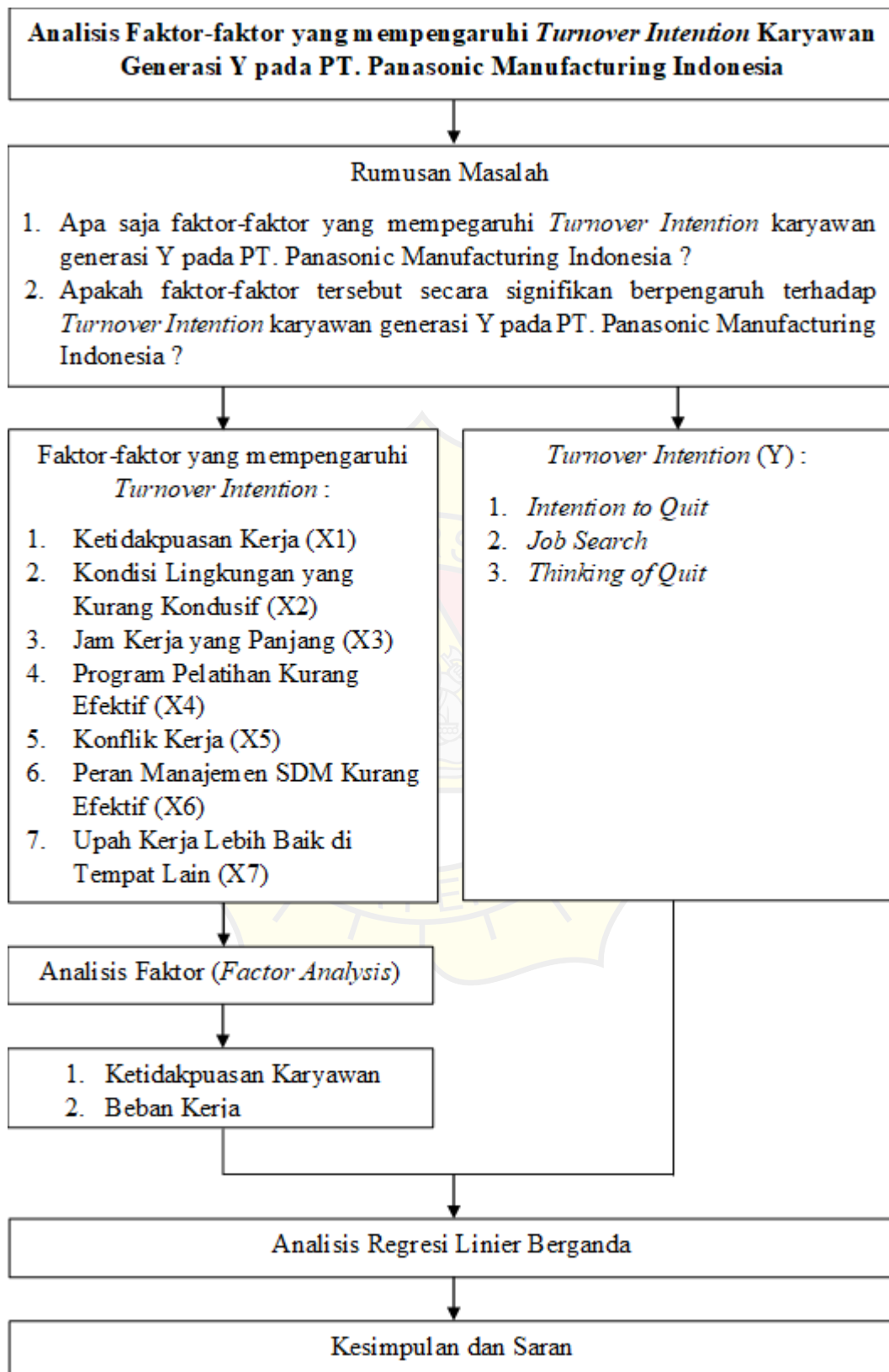
				simultan beban kerja, ketidakpuasan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> .
--	--	--	--	---

Sumber: Data diolah peneliti, 2020

2.5 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017:93) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran yang penulis gunakan dalam meneliti analisis faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dijelaskan pada gambar 2.2 sebagai berikut:





Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:69) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil satu kesimpulan.

Sehubungan dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan memperhatikan telaah pustaka serta teori-teori yang ada, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai jawaban sementara dari penelitian ini adalah :

1. Diduga faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan generasi Y pada PT. Panasonic Manufacturing Indonesia adalah ketidakpuasan kerja, kondisi lingkungan yang kurang kondusif, jam kerja yang panjang, program pelatihan kurang efektif, konflik kerja, peran Manajemen SDM kurang efektif, dan upah lebih baik di tempat lain.
2. Apakah ketidakpuasan karyawan (X1) dan beban kerja (X2) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y)

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara ketidakpuasan karyawan (X1) dan beban kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y).

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara ketidakpuasan karyawan (X1) dan beban kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Metodologi Penelitian yang digunakan

Dalam penyusunan penelitian perlu dicari dan dikumpulkan data serta informasi yang sesuai dengan sifat permasalahan dan berkaitan dengan tujuan penulis agar didapat suatu susunan data yang lengkap untuk dipakai sebagai dasar pembahasan, untuk itu maka harus ditetapkan metodologi penelitian yang akan digunakan dalam penulisan. Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2017:2).

Adapun penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang dikutip dari Sugiyono (2017 : 8), yaitu metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh berupa angka (*Numerik*), dari angka yang diperoleh maka akan dianalisis lebih lanjut dengan menggunakan bantuan software IBM SPSS *Statistics* versi 25.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian asosiatif, Definisi metode penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2017:11) adalah

penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Panasonic Manufacturing Indonesia yang beralamat di Jl. Raya Bogor, KM.29, RT.1/RW.3, Pekayon, Kec. Ps. Rebo, Jakarta Timur, 13710. Telp. (021)8710221. Waktu penelitian ini dimulai pada bulan Maret 2020 dan diharapkan akan selesai pada bulan Juli 2020.

3.3. Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2017:38) variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat, atau nilai dari orang obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Menurut Arikunto (2015:161) variabel adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian atau penelitian. Sedangkan menurut Menurut Widodo (2017:93) operasionalisasi variabel adalah kegiatan pengukuran variabel penelitian dilihat berdasarkan ciri-ciri spesifik yang tercermin dalam dimensi-dimensi atau indikator-indikator variabel penelitian. Di samping itu, tujuannya adalah untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian ini. Berikut operasional variabel dari analisis faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yang dijelaskan pada tabel 3.1 sebagai berikut.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SKALA
Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> Karyawan Generasi Y	Ketidakpuasan Kerja	Perasaan tidak puas yang dirasakan karyawan atas kondisi perusahaan	Likert
		Karyawan tidak puas dengan beban kerja yang diberikan	
		Karyawan tidak puas atas pekerjaan dengan keahlian yang sebenarnya	
		Karyawan menginginkan pekerjaan yang lain	
	Kondisi Lingkungan yang Kurang Kondusif	Kondisi lingkungan yang kurang kondusif dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan di dalam perusahaan	Likert
		Kondisi yang kurang kondusif ditandai dengan suasana disekitar ruang kerja	
		Kondisi yang kurang kondusif ditandai dengan faktor rekan kerja	
		Kondisi yang kurang kondusif ditandai dengan polusi suara	
	Jam Kerja Yang Panjang	Jam kerja melebihi standar waktu yang seharusnya	Likert

		Karyawan sering kali harus lembur walaupun jam kerja telah selesai	
		Pekerjaan harus tetap diselesaikan walaupun jam kerja telah selesai	
		Perusahaan menuntut karyawan untuk tetap masuk di hari libur	
Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> Karyawan Generasi Y	Program Pelatihan Kurang Efektif	Perusahaan tidak memikirkan kebutuhan dan sasaran dari pelatihan	Likert
		Perusahaan tidak memikirkan tujuan dari pelatihan	
		<i>Trainer</i> kurang menarik dalam menyampaikan materi pelatihan	
		Karyawan sulit menerima materi pelatihan yang disampaikan	
	Konflik Kerja	Adanya pertentangan antara karyawan atau ketidakcocokan kondisi yang dirasakan karyawan	Likert
		Adanya hambatan komunikasi antara karyawan dengan atasan	

		Perbedaan tujuan dan sikap yang diyakini dengan nilai yang ada di perusahaan	
		Adanya hambatan terhadap beban kerja yang dihadapi	
Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> Karyawan Generasi Y	Peran Manajemen SDM Kurang Efektif	Ketidakmampuan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam berperan untuk menempatkan karyawan sesuai dengan keahliannya	Likert
		Ketidakmampuan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam berperan untuk menempatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan	
		Ketidakmampuan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam berperan untuk menetapkan program kesejahteraan karyawan	
		Ketidakmampuan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam berperan untuk mengadakan pendidikan dan pelatihan karyawan	

	Upah Kerja Lebih Baik di Tempat Lain	Upah yang didapat sekarang tidak sesuai dengan yang diharapkan	Likert
		Upah yang sesuai adalah upah yang diberikan tepat waktu	
		Upah yang sesuai adalah upah yang disesuaikan dengan beban kerja	
		Upah yang sesuai adalah upah yang disesuaikan dengan tingkat pendidikan karyawan	
Dimensi <i>Turnover Intention</i>	<i>Intention to Quit</i> (Niat Untuk Keluar)	Karyawan memiliki perilaku absensi dan kemangkiran yang tinggi	Likert
		Karyawan mempunyai keinginan untuk mencari peluang untuk pindah dari perusahaan	
	<i>Job Search</i> (Pencarian Pekerjaan)	Karyawan melakukan pencarian informasi mengenai perusahaan lain	Likert
		Karyawan mencari informasi tambahan penghasilan di perusahaan lain	
	<i>Thinking of Quit</i>	Karyawan mulai memikirkan untuk keluar dari perusahaan	Likert

	(Memikirkan Untuk Keluar)	Karyawan mulai memikirkan untuk tetap berada di perusahaan	
--	---------------------------	--	--

Sumber : Data diolah oleh penulis 2020

3.4. Sumber dan Cara Penentuan Data

3.4.1. Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang dibutuhkan mencakup data primer dan data sekunder :

1. Data Primer

Data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016:225). Data primer ini berupa catatan hasil wawancara yang diperoleh melalui wawancara yang penulis lakukan. Selain itu data yang dikumpulkan berbentuk hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan terhadap para karyawan tetap PT. Panasonic Manufacturing Indonesia, yang berasal dari para pelaku yang terkait terhadap tingkat *turnover intention* karyawan generasi Y.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak memberikan informasi secara langsung kepada pengumpul data. Sumber data sekunder ini dapat berupa hasil pengolahan lebih lanjut dari data primer yang disajikan dalam bentuk lain atau dari orang lain

(Sugiyono, 2016:225). Data ini diperlukan untuk mendukung informasi dari data primer yang diperoleh dari hasil observasi langsung lapangan. Data sekunder juga diperlukan terkait pengungkapan fenomena dalam penelitian ini. Data sekunder ini antara lain data dari PT. Panasonic Manufacturing Indonesia.

3.4.2. Populasi dan Sampel

Cara penentuan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah populasi dan sampel :

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017 : 80) populasi dapat didefinisikan sebagai berikut “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Penentuan populasi merupakan tahapan penting dalam penelitian. Populasi dapat memberikan informasi atau data yang berguna bagi suatu penelitian.

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan generasi Y (berusia 20 – 40 tahun) di PT. Panasonic Manufacturing Indonesia, yang memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan berjumlah 128 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Maka peneliti harus mengambil sampel yang benar - benar refresentatif (dapat mewakili). Mengingat jumlah karyawan generasi Y yang memiliki keinginan keluar dari perusahaan sebanyak 128 orang, maka penulis menggunakan sampel jenuh yang artinya semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, yaitu sebanyak 128 orang karyawan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan menggunakan wawancara, kuisioner, dan penelitian kepustakaan. Untuk mendapatkan kelengkapan informasi yang sesuai dengan fokus penelitian maka yang dijadikan teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut:

3.5.1. Wawancara

Wawancara yang dilakukan langsung dengan pihak yang bersangkutan dalam hal ini untuk mendapatkan keterangan yang belum dipahami atau dimengerti sehingga data menjadi jelas terutama

data permasalahan yang terjadi yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

3.5.2. Kuisisioner

Penelitian ini dilakukan dengan cara mengajukan daftar pertanyaan yang dirancang sedemikian rupa agar mudah dijawab. Dalam menilai jawaban dari setiap pertanyaan pada kuisisioner digunakan metode skala likert.

Menurut Sugiyono (2017:93) skala likert merupakan alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian, indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun *item-item* instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tabel 3.2
Skala Likert

Kode	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	4
S	Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2017:93)

Cara mengerjakannya adalah sebagai berikut :

1. Responden diharuskan memilih salah satu dari sejumlah kategori jawaban yang tersedia. Kemudian dari masing-masing jawaban diberi skor tertentu (misalnya 1, 2, 3, 4).
2. Skor total untuk setiap orang adalah dengan menjumlahkan skor untuk semua jawaban.
3. Membuat rata-rata nilai dari setiap pertanyaan.
4. Menilai baik tidaknya tanggapan responden yang diberikan dengan melihat dari hasil pertanyaan dengan berpedoman pada nilai interpretasi. Adapun interpretasi dari nilai hasil tanggapan responden dijelaskan melalui tabel 3.4 sebagai berikut:

Tabel 3.3
Interpretasi Nilai Hasil Tanggapan Responden

Nilai	Keterangan	
	Faktor-faktor <i>Turnover Intention</i>	Dimensi <i>Turnover Intention</i>
1,00 – 1,75	Sangat Rendah	Sangat Rendah
>1,75 – 2,50	Rendah	Rendah
>2,50 – 3,25	Tinggi	Tinggi
>3,25 – 4,00	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah oleh penulis tahun 2020

Panjang kelas interval diperoleh dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Panjang kelas Interval} = \frac{\text{Rentang Nilai}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Rentang nilai = Nilai tertinggi – Nilai terendah

Banyak kelas interval = 4

Berdasarkan rumus diatas, maka panjang kelas interval adalah

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{4 - 1}{4} = 0,75$$

5. Semua kategori atas faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan generasi Y pada PT. Panasonic Manufacturing Indonesia akan diuji seberapa mutlak hasil penelitian melalui uji validitas. Menurut Sugiyono (2016: 188) dalam menguji validitas data, jika nilai korelasi > nilai kritisnya, yaitu 0.300 maka data dinyatakan valid. Sedangkan sebaliknya, jika nilai korelasi < nilai kritisnya, maka dinyatakan tidak valid. Dalam penelitian ini pengolahan data dilakukan dengan bantuan program *Microsoft Excell* 2016 dan *SPSS 25 for Windows*.

3.5.3. Penelitian Kepustakaan

Kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data mengenai penjelasan dari masing-masing variabel dengan cara mempelajari buku tentang manajemen sumber daya manusia dan variabel yang berhubungan dengan masalah penelitian, disamping itu pula untuk memperoleh data sekunder yang memuat data instansi seperti sejarah

instansi, jumlah karyawan, struktur organisasi, serta dasar-dasar teoritis yang mendukung penulisan skripsi ini.

3.6. Uji Keabsahan Data

Uji Keabsahan data dalam penelitian, sering hanya ditekankan pada uji validitas dan uji realibilitas. Dalam penelitian kuantitatif, kriteria utama terhadap data hasil penelitian adalah valid, reliable dan objektif (Sugiyono, 2017:267). Metode yang digunakan untuk menguji keabsahan data adalah sebagai berikut:

3.6.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:121) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Tujuan uji validitas adalah untuk mengetahui apakah kuisisioner yang disebar dapat dimengerti/tidak oleh responden, sehingga uji validitas dapat menunjukan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument. Dalam penelitian kuantitatif, untuk mendapatkan data yang valid dan *reliable* dilakukan pada sampel yang mendekati jumlah populasi dan pengumpulan serta analisis data yang dilakukan dengan cara yang benar. Instrument yang valid berarti alat ukur yang

digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Menurut Sugiyono (2017:188-189) suatu instrument dinyatakan valid apabila nilai koefisien $R_{hitung} \geq 0,3$.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) reliabilitas merupakan derajat konsistensi/keajakan data dalam interval waktu tertentu. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur tingkat kekonsistenan suatu data. Suatu data dapat dikatakan *reliable* apabila data tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan menggunakan uji statistic *Cronbach alpha* (α) dalam program SPSS 25. Variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) $> 0,60$ (Torang, 2013:291).

3.7. Metode Analisis Data

Merujuk kepada metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, maka analisisnya pun harus bersifat kuantitatif oleh karena itu digunakan alat analisis statistik dengan bantuan program *Microsoft Excell* 2016 dan SPSS 25. Adapun rancangan analisis yang merupakan langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

3.7.1. Analisis Faktor

Menurut Santoso (2017:58) analisis faktor adalah mencoba menemukan hubungan (*interrlationship*) antar sejumlah variabel-

variabel yang awalnya saling independen satu dengan yang lain, sehingga bisa dibuat satu atau beberapa kumpulan variabel yang lebih sedikit dari jumlah variabel awal. Analisis faktor adalah suatu cara meringkas (*summarize*) informasi yang ada dalam variabel asli (awal) menjadi satu set dimensi baru (Ghozali, 2011:393).

1. Tujuan Analisis Faktor

Pada dasarnya tujuan analisis faktor menurut Santoso (2017:59) adalah:

- a. Data *summarization*, yakni mengidentifikasi adanya hubungan antar variabel dengan melakukan uji korelasi. Jika korelasi dilakukan antar variabel (dalam pengertian SPSS adalah kolom), analisis tersebut dinamakan R Factor Analysis. Namun, jika korelasi dilakukan antar responden atau sampel (dalam pengertian SPSS adalah baris), analisis disebut *Q factor analysis*, yang juga populer disebut *Cluster Analysis*.
- b. Data *reduction*, yakni setelah melakukan korelasi dilakukan proses membuat sebuah variabel set baru yang dinamakan faktor untuk menggantikan sejumlah variabel tertentu.

2. Proses Dasar Analisis Faktor

Secara garis besar tahapan pada analisis faktor menurut Santoso (2017:59) proses utama analisis faktor meliputi hal-hal berikut.

- a. Menentukan variabel apa saja yang akan dianalisis.
- b. Menguji variabel-variabel yang telah ditentukan, dengan metode *Barlett test of sphericity* serta pengukuran MSA (*Measure of Sampling Adequacy*). Pada tahap awal analisis faktor ini, dilakukan penyaringan terhadap sejumlah variabel, hingga didapat variabel – variabel yang memenuhi syarat untuk dianalisis.
- c. Setelah jumlah variabel yang memenuhi syarat didapat, kegiatan berlanjut ke proses inti pada analisis faktor, yakni *factoring*; proses ini akan mengekstrak satu atau lebih faktor dari variabel-variabel yang telah lolos uji variabel sebelumnya.
- d. Interpretasi atas faktor yang telah terbentuk, khususnya memberi nama atas faktor yang terbentuk tersebut, yang dianggap bisa mewakili variabel – variabel anggota faktor tersebut.
- e. Validasi atas hasil faktor untuk mengetahui apakah faktor yang terbentuk telah valid.

3. Tahap-tahap Analisis Faktor

Menurut Santoso (2017:63) tahapan dalam analisis faktor ada 4 (empat) yaitu menilai variabel yang layak, yaitu

a. Menilai variabel yang layak

Tahap pertama dalam analisis faktor adalah menilai variabel apa saja yang dianggap layak atau untuk dimasukkan dalam proses selanjutnya.

b. Validasi faktor

Untuk mengetahui apakah hasil analisis faktor tersebut bisa digeneralisasikan pada populasi.

c. Proses *factoring* dan rotasi

Pada tahap awal analisis faktor dilakukan penyaringan terhadap sejumlah variabel sehingga didapat variabel-variabel yang memenuhi syarat untuk dianalisis selanjutnya dilakukan proses inti analisis faktor yang melakukan ekstraksi terhadap sekumpulan variabel yang ada sehingga terbentuk satu atau lebih faktor.

d. Membuat faktor *scors*

Untuk membuat satu atau beberapa variabel yang lebih sedikit dan berfungsi untuk menggantikan variabel asli yang sudah ada, tolak ukur yang dapat menunjukkan bahwa metode analisis faktor tersebut layak digunakan adalah dengan menghitung nilai KMO. Apabila nilai KMO lebih

besar dari 0,5 maka dapat disimpulkan jumlah telah cukup difaktorkan, apabila nilai kurang dari 0,5 maka jumlah data tidak cukup untuk difaktorkan.

e. Uji *Barlett*

Digunakan untuk menguji hipotesis bahwa matriks korelasi dalam analisis faktor tersebut menunjukkan angka yang besar sementara signifikasinya lebih kecil dari 0,05 maka penggunaan analisis faktor dapat digunakan.

4. KMO (*Kaiser-Meyer Olkin*)

Untuk menguji apakah suatu variabel layak untuk dianalisis lebih lanjut dapat menggunakan metode Kaiser-Meyer Olkin (KMO). Menurut Santoso (2017:66) alat uji KMO and *Barlett's test of sphericity* dan *Anti-Image* digunakan untuk uji awal apakah data yang ada dapat di “urai” menjadi sejumlah faktor. Jika nilai KMO and *Barlett's test* >0.5 dan signifikansi $<0,05$, maka variabel yang ada bisa dianalisis dengan analisis faktor.

3.7.2. Analisis Regresi Berganda

Menurut Priyastama (2017:154) analisis regresi linier berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel

independen. Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2$$

Sumber: Priyatno (2013:47)

Dimana:

Y = Variabel dependen (*turnover intention*)

α = Konstanta

X_1 = Ketidakpuasan Karyawan

X_2 = Beban Kerja

b_1 = Koefisien regresi variabel ketidakpuasan karyawan

b_2 = Koefisien regresi variabel beban kerja

3.7.3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisiensi determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 diantara nol dan satu, dimana nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai R^2 yang memberikan hampir semua informasi adalah yang dibutuhkan dalam memprediksi variasi variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi adalah 0 sampai dengan 1, semakin mendekati 0 besarnya koefisien determinasi (R^2) suatu persamaan regresi, semakin kecil pula pengaruh semua variabel independent terhadap nilai variabel dependen. Sebaliknya, semakin

mendekati 1 besarnya koefisien determinasi (R^2) suatu persamaan regresi, semakin besar pula pengaruh semua variabel independent terhadap variabel dependen. Interpretasi koefisien determinasi R^2 dijelaskan melalui tabel 3.5 sebagai berikut:

Tabel 3.4
Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2)	Besarnya Pengaruh
0,800 – 1,00	Sangat Tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Cukup
0,200 – 0,399	Rendah
< 0,200	Sangat Rendah

Sumber : Sinambela (2018:169)

3.7.4. Uji Asumsi Klasik

Menurut Widodo (2017:77) uji asumsi klasik adalah uji statistic yang dipersyaratkan untuk penggunaan statistic/parametrik. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:110) tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan untuk melakukan pengujian-pengujian lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasanya dikatakan sebagai sampel besar. Namun untuk memberikan kepastian, data yang dimiliki berdistribusi normal atau tidak, sebaiknya digunakan uji normalitas. Karena belum tentu data yang lebih dari 30 bisa dipastikan berdistribusi normal, demikian sebaliknya data yang banyaknya kurang dari 30 belum tentu tidak berdistribusi normal, untuk itu perlu suatu pembuktian uji statistik normalitas yang dapat digunakan diantaranya Chi-Square, Kolmogorov Smirnov, Lilliefors, Shapiro Wilk, Jarque Bera.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas merupakan suatu keadaan yang terdapat satu atau lebih variabel bebas yang berkorelasi sempurna atau mendekati sempurna dengan variabel bebas lainnya. Menurut Ghozali (2013:91). Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Sedangkan menurut Sudarmanto (2010:136) uji multikolinieritas ini dimaksudkan untuk membuktikan atau

menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (Independen) satu dengan variabel bebas (Independen) lainnya. Berikut adalah cara untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilihat ciri-cirinya sebagai berikut

- a. Koefisien determinasi berganda (R^2) tinggi
- b. Koefisien determinasi sederhana tinggi
- c. Nilai F_{hitung} tinggi (signifikan)
- d. Tetapi sedikit sekali variabel bebas yang signifikan

Akibat adanya multikolinieritas adalah

- a. Nilai standar eror tinggi sehingga taraf kepercayaan akan semakin lebar. Dengan demikian pengujian terhadap koefisien regresif secara individu tidak signifikan.
- b. Probabilitas untuk menerima Hipotesa diterima (berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen) akan semakin besar.

Model regresi yang baik adalah jika tidak terjadi korelasi antar variabel. Cara mendeteksi multikolinieritas pada SPSS, metode untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari *variance inflation Factor* (VIF). Batas nilai VIF adalah 10, apabila nilai VIF lebih dari 10 maka dapat disimpulkan terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013:105) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot antara $\hat{Y}$ dan $\hat{e}$, dimana sumbu Y adalah $\hat{Y}$ yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($\hat{Y}$ prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*. Menurut Ghozali (2013:139) dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu X dan Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2016:107-108) uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada pengganggu pada periode $t-1$ atau sebelumnya. Sebuah

masalah autokorelasi terjadi jika terjadi korelasi yang muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu dan berkaitan satu sama lain. Residual atau pengganggu tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya menjadi penyebab terjadinya masalah ini. Biasanya masalah autokorelasi terjadi pada data runtut waktu (*time series*) karena pengganggu pada suatu individu atau kelompok akan mempengaruhi pada periode berikutnya.

Uji autokorelasi dapat dilakukan menggunakan uji run test. Dalam pengujian ini didapatkan hipotesis jika antara residual tidak terdapat hubungan korelasi maka dikatakan bahwa residual adalah acak atau random (Ghozali, 2016:116). Pengujian run test digunakan untuk melihat apakah suatu data residual terjadi secara acak atau tidak dengan taraf signifikansi 0,05. Jika hasil dari pengujian ini diatas taraf signifikansi, maka persamaan regresi terbebas dari masalah autokorelasi.

3.8. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:96) perumusan hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian, setelah peneliti mengemukakan landasan teori dan kerangka berfikir. Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif.

1. Uji F

Uji f digunakan untuk menguji signifikansi hubungan yaitu antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Adapun cara untuk menguji signifikasinya dengan cara uji hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menguji signifikansi hubungan, apakah hubungan yang ditemukan berlaku untuk seluruh populasi yang berjumlah 128 orang atau tidak, maka perlu di uji signifikasinya dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} .
- b. Nilai f_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} untuk kesalahannya 5% dan $dk = n - k$, jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka terdapat penolakan H_0 , dan sebaliknya.
- c. Apabila nilai sig lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima.
- d. Maka berlaku hipotesis statistik sebagai berikut:
 $H_0: b_1 = 0$ (ada hubungan)
 $H_a: b_1 \neq 0$ (tidak ada hubungan)