

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang digunakan

Metode penelitian merupakan sebuah teknik atau cara yang digunakan sebagai alat bantu untuk mengumpulkan dan/atau menghimpun data beserta analisisnya agar diperoleh suatu kesimpulan demi mencapai tujuan penelitian. Metode penelitian ialah suatu usaha untuk mencari kebenaran secara ilmiah yang didasarkan pada data yang sesuai sehingga dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Menurut Sugiyono, (2023:2) metode penelitian adalah sebuah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan metode penelitian analisis deskriptif dan metode analisis verifikatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam buku miliknya, Sugiyono, (2023:16) mengatakan bahwa metode kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini juga dikatakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Analisis deskriptif merupakan jenis penelitian yang digunakan untuk menggambarkan, menampilkan, dan meringkas sekumpulan data dengan tujuan untuk

menemukan tren dan pola dalam data, serta untuk mendeskripsikan objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah dikumpulkan kemudian disimpulkan agar dapat diterima secara umum. Metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah, yaitu bagaimana beban kerja, *Work-life balance* dan *Employee Engagement* mempengaruhi *Turnover Intention* di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Kota Bandung. Kemudian metode verifikatif menurut Sugiyono (2022:8), merupakan suatu penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu mengetahui besarnya pengaruh beban kerja, *Work-life balance* dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Kota Bandung.

3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Definisi variabel dan operasional variabel penelitian merupakan variabel yang harus di definisikan dengan jelas agar tidak terjadi pengertian berarti ganda. Definisi variabel juga menjadi batasan sejauh mana variabel penelitian dapat dipahami oleh peneliti. Pada variabel inilah penelitian biasa diolah sehingga dapat diketahui cara pemecahan masalahnya. Berdasarkan judul penelitian yang diambil yaitu pengaruh beban kerja, *Work-life balance* dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Kota Bandung. Masing-masing variabel didefinisikan dan dibuat operasionalisasi variabel. Variabel-variabel itu berdasarkan dimensi, indikator, ukuran, dan skala pengukuran.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono, (2023:67) variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja untuk selanjutnya dipelajari sehingga mendapat informasi dan ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian juga sering disebut sebagai atribut, sifat atau nilai dari sebuah objek yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh Peneliti. Variabel tersebut ialah variabel bebas (independen) dan variabel (dependen) variabel terikat. Penelitian ini meneliti empat variabel, yaitu variabel beban kerja, *Work-life balance* (X_2) dan *Employee Engagement* dan *Turnover Intention* (Y) variabel-variabel tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Beban Kerja (X_1)

Beban kerja merupakan cara pandang seorang pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan (Budiasa, 2021b)

2. *Work-life balance* (X_2)

Menurut Fisher *et al* dalam (Rachman & Satwika, 2024) “*Work-life balance is defined as a person's effort to achieve a balance between two obligations and activities where this relates to pressure, goal achievement, energy, and time*” atau dalam bahasa Indonesia dapat disimpulkan *Work-life balance* merupakan sebuah usaha dari seorang individu untuk mencapai keseimbangan antara dua kewajiban dan aktivitas yang berhubungan dengan tekanan, pencapaian tujuan, energi, dan waktu.

3. *Employee Engagement* (X₃)

Keterlibatan karyawan merupakan sebuah tingkat kesadaran dan partisipasi penuh karyawan secara fisik, emosional, dan kognitif dalam pekerjaan mereka, yang juga dipengaruhi oleh karakteristik generasi individu. Berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan dan efektivitas perusahaan secara keseluruhan (Foci et al., 2024)

4. Variabel *Turnover Intention* (Y)

Menurut (Aprijal & Juhaeti, 2021) *Turnover Intention* adalah keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela untuk mencari alternatif pekerjaan lain,

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terikat dalam penelitian ini. Selain itu, operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu statistik dapat dilakukan dengan benar. Menurut Sugiyono (2019:39) operasionalisasi variabel yaitu suatu atribut seseorang atau obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menjabarkan variabel penelitian ke dalam konsep dimensi dan indikator. Di samping itu tujuannya yaitu untuk

memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian ini. Penelitian ini terdiri dari empat variabel yang akan diteliti yaitu, variabel Beban Kerja (X_1), *Work-life balance* (X_2) *Employee Engagement* (X_3), dan *Turnover Intention* (Y) sehingga dapat dilakukan dengan membuat dimensi, indikator serta pengukurannya.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Beban Kerja (X_1) “Beban kerja merupakan cara pandang seorang pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan”	1. Beban Fisik	a. Intensitas aktivitas fisik	Tingkat intensitas aktivitas fisik yang dilakukan	Ordinal	1
		b. Adanya gangguan kesehatan pada fisik	Tingkat penurunan kesehatan yang dirasakan	Ordinal	2
		c. Postur Kerja	Tingkat durasi mempertahankan posisi kerja	Ordinal	3
	2. Beban Mental	a. Stres akibat target atau <i>deadline</i>	Tingkat stres akibat target pekerjaan atau <i>deadline</i>	Ordinal	4
		b. Frekuensi pekerjaan <i>multitasking</i>	Tingkat beban kerja yang harus dilakukan pada waktu yang sama	Ordinal	5
		c. Kompleksitas tugas	Tingkat kesulitan tugas atau pekerjaan	Ordinal	6

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	Item
(Budiasa, 2021b)		d. Tingkat konsentrasi.	Tingkat konsentrasi yang dibutuhkan saat bekerja	Ordinal	7
	3. Beban Waktu	a. Kepadatan jadwal	Tingkat pengelolaan jadwal untuk menyelesaikan tugas	Ordinal	8
		b. Kecepatan menyelesaikan pekerjaan,	Tingkat kecepatan menyelesaikan pekerjaan per-hari	Ordinal	9
		c. Waktu istirahat yang cukup	Tingkat kepuasan karyawan terhadap waktu istirahat yang dimiliki	Ordinal	10
<i>Work-life balance (X₂)</i> “ <i>Work-life balance is defined as a person's effort to achieve a balance between two obligations and activities</i> ”	1. <i>Work Enhancement Of Personal Life (WEPL)</i>	a. Pekerjaan meningkatkan kualitas dan kesejahteraan pribadi	Tingkat kualitas dan kesejahteraan yang dirasakan	Ordinal	11
		b. Pekerjaan memberikan dampak positif pada hubungan sosial	Tingkat kontribusi pekerjaan dalam hubungan sosial	Ordinal	12

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	Item
<p>where this relates to pressure, goal achievement, energy, and time”</p> <p>Fisher <i>et al</i> (Rachman & Satwika, 2024)</p>	2. <i>Personal Life Enhancement Of Work (PLEW)</i>	a. Kehidupan pribadi meningkatkan kinerja dan motivasi kerja	Tingkat kontribusi kehidupan pribadi dalam meningkatkan motivasi dan kinerja	Ordinal	13
		b. Kehidupan pribadi mendukung keseimbangan emosional dalam pekerjaan	Tingkat pengaruh kehidupan pribadi pada kestabilan emosional karyawan	Ordinal	14
	3. <i>Personal Life Interference With Work (PLIW)</i>	a. Kehidupan pribadi meningkatkan stres kerja	Tingkat pengelolaan stres kerja yang dirasakan karena efek dari kehidupan pribadi	Ordinal	15
		b. Masalah pribadi menyebabkan kelelahan bekerja	Tingkat kelelahan yang dirasakan karena masalah yang terjadi secara pribadi	Ordinal	16
		c. Urusan pribadi mengganggu pekerjaan	Tingkat besaran pekerjaan yang terganggu karena urusan pribadi	Ordinal	17

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	Item
	4. <i>Work Interference With Personal Life (WIPL)</i>	a. Frekuensi lembur	Tingkat lembur yang dikerjakan	Ordinal	18
		b. Kuantitas pekerjaan yang berdampak waktu pribadi	Tingkat jumlah tugas tambahan di luar jam kerja yang berdampak pada waktu pribadi	Ordinal	19
		c. Pembagian waktu kerja-pribadi	Tingkat persepsi karyawan mengenai kesulitan mendapat waktu pribadi	Ordinal	20
<i>Employee Engagement (X₃)</i> “Keterlibatan karyawan merupakan sebuah tingkat kesadaran dan partisipasi penuh karyawan secara fisik, emosional, dan kognitif dalam	1. <i>Basic Need</i>	a. Ekspektasi dalam bekerja	Tingkat pemenuhan ekspektasi karyawan	Ordinal	21
		b. Ketersediaan fasilitas kerja	Tingkat persentase fasilitas kerja yang tersedia	Ordinal	22
	2. <i>Management Support</i>	a. Adanya <i>feedback</i>	Tingkat frekuensi yang diberikan dalam periode tertentu	Ordinal	23
		b. Aksebilitas Manajemen	Tingkat frekuensi interaksi dengan manajemen	Ordinal	24

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	Item
pekerjaan mereka, yang juga dipengaruhi oleh karakteristik generasi individu. Berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan dan efektivitas perusahaan secara keseluruhan” (Foci et al., 2024)			dalam periode tertentu		
		c. Pengakuan dan penghargaan	Frekuensi penghargaan yang diterima dalam periode tertentu	Ordinal	25
	3. <i>Teamwork</i>	a. Komunikasi dalam Tim	Frekuensi komunikasi antar anggota tim	Ordinal	26
		b. Kolaborasi	Tingkat keterlibatan dalam proyek bersama	Ordinal	27
		c. Kepercayaan antar anggota tim	Tingkat persepsi kepercayaan dalam tim	Ordinal	28
	4. <i>Career Growth</i>	a. Peluang pengembangan karier	Jumlah kesempatan promosi atau pengembangan karier dalam satu tahun	Ordinal	29
		b. Pelatihan dan pengembangan	Jumlah sesi pelatihan dan pengembangan yang diikuti dalam periode tertentu	Ordinal	30

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	Item
		c. Peningkatan keterampilan.	Tingkat persentase peningkatan keterampilan berdasarkan evaluasi setelah pelatihan	Ordinal	31
<p><i>Turnover Intention (Y)</i></p> <p>“<i>Turnover Intention</i> adalah sebuah keinginan dari seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela demi mencari alternatif pekerjaan lain.”</p> <p>(Aprijal & Juhaeti, 2021)</p>	1. <i>Thinking of Quitting</i>	a. Frekuensi berpikir bekerja di perusahaan lain	Tingkat frekuensi berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya	Ordinal	32
		b. Kesiapan untuk eksplorasi peluang lain	Tingkat kesediaan karyawan untuk mencari informasi atau wawancara kerja di perusahaan lain	Ordinal	33
		c. Kesiapan terhadap perubahan karier	Tingkat kesiapan karyawan untuk melakukan transisi karier ke bidang atau perusahaan lain	Ordinal	34
	2. <i>Search for Alternative</i>	a. Intensitas mencari peluang kerja baru	Frekuensi pencarian kerja aktif dalam sebulan	Ordinal	35

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	Item
		b. Evaluasi kesempatan pengembangan profesional	Tingkat penilaian karyawan terhadap peluang pengembangan profesional di perusahaan lain	Ordinal	36
		c. Rasa ingin tahu tentang opsi karier	Frekuensi pencarian informasi tentang peluang karier lain	Ordinal	37
	3. <i>Evaluation of Alternative</i>	a. Kepercayaan diri mendapatkan pekerjaan baru	Tingkat keyakinan karyawan terhadap peluang mendapatkan pekerjaan baru	Ordinal	38
		b. Kesiapan menghadapi tantangan baru	Tingkat kesiapan karyawan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru	Ordinal	39
		c. Kesiediaan untuk berpindah kerja	Tingkat kesiediaan karyawan untuk benar-benar pindah dalam waktu dekat	Ordinal	40

Sumber : Data yang diolah kembali oleh Peneliti (2025)

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel merupakan objek yang diteliti dan dapat membantu peneliti dalam melakukan pengolahan data untuk memecahkan suatu masalah penelitian. Penelitian dilakukan pada sebuah objek penelitian, tetapi dalam objek tersebut ada yang dinamakan populasi, sebagai jumlah keseluruhan dan sampel yang digunakan untuk penelitian. Populasi dan sampel ditetapkan sebagai tujuan agar penelitian mendapatkan data sesuai yang diharapkan

3.3.1 Populasi

Populasi adalah sekumpulan data atau individu yang memiliki karakteristik khas yang menjadi fokus dalam sebuah penelitian. Populasi sendiri tidak terbatas pada sekelompok orang, namun dapat mencakup berbagai jenis objek yang mempunyai karakteristik tertentu. Menurut Sugiyono, (2023:126) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan level staf di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Kota Bandung yang berjumlah 72 orang, terdistribusi sebagaimana berikut :

Tabel 3.2

Distribusi Karyawan Berdasarkan Status Kepegawaian

No.	Jabatan	Jumlah
1.	<i>Senior Staff</i> 1	0
2.	<i>Senior Officer</i>	20
3.	<i>Officer</i>	15
4.	<i>Junior Officer</i>	3

5.	Pejabat Fungsional	16
6.	Dipekerjakan / Ditugaskan	16
7.	CLTP	2
Total		72

Sumber : Laporan Manajemen HCGA PT INTI (Persero), 2025

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2023:127) sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Dalam penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi, maka harus dilakukan dengan teknik pengambilan sampel yang tepat. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul – betul mewakili. Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan, maka yang jadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 72 orang karyawan PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Kota Bandung.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk meneliti dan menentukan data dalam suatu penelitian, terdapat berbagai teknik yang digunakan diantaranya :

1. *Probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi, *simple random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate*

stratified random sampling, *sampling area (cluster) sampling* (sampling menurut daerah).

2. *Non probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, *sampling sistematis*, *kuota*, *aksidental*, *purposive*, *jenuh*, *snowball*.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu jenis *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2023:133) *sampling jenuh* adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 100.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan level staf di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Kota Bandung yang berjumlah 72 karyawan.

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menghimpun informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Adapun prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer biasa disebut sebagai data yang diambil secara langsung, data ini diperoleh melalui kegiatan observasi yaitu pengamatan langsung pada Perusahaan PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Kota Bandung serta wawancara dengan karyawan yang berwenang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Untuk memperoleh data primer menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Wawancara, yaitu komunikasi secara langsung dengan pihak perusahaan yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti dengan cara tanya jawab. Peneliti melakukan wawancara secara langsung terkait dengan permasalahan yang sedang diteliti di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Kota Bandung
- b. Kuesioner, merupakan alat utama yang digunakan dalam penelitian ini dan disebarkan dengan pernyataan yang telah disusun. Kuesioner dalam penelitian ini berhubungan dengan Beban Kerja, *Work-life balance*, *Employee Engagement* dan *Turnover Intention* yaitu dengan memberikan beberapa pernyataan kepada karyawan.
- c. Kepustakaan bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi dengan bantuan yang terdapat di perpustakaan, seperti dokumen, catatan maupun buku referensi yang berhubungan dengan beban kerja, *Work-life balance*, *Employee Engagement* dan *Turnover Intention* Penelitian kepustakaan dilakukan untuk bahan referensi atau rujukan dalam penyusunan laporan metodologi penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data ini merupakan pendukung yang berkaitan dengan penelitian yang diperoleh dari:

- a. Buku-buku yang berkaitan dengan variabel penelitian beban kerja, *Work-life balance*, *Employee Engagement* dan *Turnover Intention*
- b. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik permasalahan yang diteliti.
- c. *Annual Report* dan LapMan (Laporan Manajemen) PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Kota Bandung, sumber internet atau *website* untuk mencari data yang berkaitan dengan objek yang diteliti.

3.5 Uji Instrumen

Uji instrumen penelitian meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas berkaitan dengan persoalan untuk membatasi atau menekankan kesalahan-kesalahan dalam penelitian, sehingga hasil yang diperoleh akurat dan berguna untuk dilakukan. Penelitian kuantitatif merupakan alat untuk menganalisis data dalam bentuk angka-angka dengan alat bantu perhitungan statistika. Keabsahan data dalam penelitian ini menekankan pada uji validitas dan reliabilitas tentunya menggunakan instrumen yang valid dan reliabel akan dijelaskan sebagai berikut.

3.5.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Validitas menurut Sugiyono (2023:179) adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat 85 keandalan atau ketepatan suatu alat ukur. Untuk menguji validitas pada tiap-tiap item, yaitu dengan mengkorelasi skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku. Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus *pearson product moment* menurut Sugiyono (2023:183) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien r *product moment*
- r = Koefisien validitas item yang dicari
- x = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item
- y = Skor total instrumen
- n = Jumlah responden dari uji instrumen
- $\sum x$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X
- $\sum y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y
- $\sum xy$ = Jumlah hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y
- $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X
- $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package For The Social Sciences*). Tujuannya adalah untuk menilai validitas masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r_{hitung} yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* $> 0,3$

3.5.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan ukuran yang menunjukkan ukuran mana yang dapat dipercaya atau dengan kata lain menunjukkan ukuran mana yang harus dilakukan jika dilakukan pengukuran 2 (dua) kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Menurut Sugiyono (2023:185) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Untuk uji reliabilitas digunakan metode *Cronbach Alpha*, yaitu metode yang mengkorelasikan atau menghubungkan antara total skor pada item pernyataan yang ganjil dengan total skor pernyataan yang genap, kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus-rumus *Spearman Brown*. Berkenaan dengan hal tersebut peneliti melampirkan rumus-rumus untuk pengujian reliabilitas sebagai berikut:

1. Item dibagi dua secara acak, kemudian dikelompokkan dalam kelompok ganjil dan genap.
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok ganjil dan genap.
3. Korelasi skor kelompok ganjil dan kelompok genap perolehan dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum AB - (\sum A \sum B)}{\sqrt{[n(\sum A^2) - (\sum A)^2][n(\sum B^2) - (\sum B)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi Pearson Product Moment

A = Variabel nomor ganjil

B = Variabel nomor genap

$\sum A$ = Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$ = Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$ = Jumlah kuadrat skor belahan ganjil

$\sum B^2$ = Jumlah kuadrat skor belahan genap

$\sum AB$ = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan genap

4. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus korelasi *spearman brown* menurut Sugiyono (2023:191) sebagai berikut:

$$r = \frac{2 \cdot rb}{1 + rb}$$

Keterangan :

r = Nilai reliabilitas seluruh instrumen

r_b = Korelasi *pearson product moment* antara belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0,7

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas (r_{hitung}), maka nilai tersebut dibandingkan r_{tabel} yang sesuai dengan jumlah responden dan taraf nyata dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Bila $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , maka instrumen tersebut dikatakan reliabel
- b. Bila $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} , maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel

Selain valid, alat ukur tersebut juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak jauh berbeda). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,7 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel

3.6 Metode Analisis

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Menurut Sugiyono (2023:206) kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden,

mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden tentang fenomena sosial.

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penyebaran kuisisioner untuk melakukan pengumpulan data yang dibutuhkan dan setiap jawaban yang diberikan oleh responden diberikan nilai skala likert. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen dengan alternatif berupa pertanyaan dan pernyataan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif.

Tabel 3.3
Skala Likert

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

Sumber : Sugiyono (2023:147)

Mengacu pada tabel 3.3 dapat dilihat alternatif jawaban dan bobot nilai untuk item-item instrumen yang diajukan pada kuesioner. Bobot nilai ini agar

memudahkan bagi responden untuk menjawab pernyataan dalam bentuk kuesioner. Ketika data tersebut telah terkumpul, kemudian dilakukan suatu pengolahan data yang dibuat dalam bentuk tabel dan harus dianalisis. Dari jumlah skor jawaban responden yang telah diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Data yang dianalisis menggunakan analisis deskriptif dalam variabel independen atau variabel bebas dan variabel dependen atau variabel terikat yang akan dilakukan klarifikasi terhadap jumlah skor responden.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2023:64) analisis deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian yang dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk kedalam kategori sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya:

$$\text{Skor rata-rata} = \frac{\Sigma \text{Jawaban Kuesioner}}{\Sigma \text{Pertanyaan} \times \Sigma \text{Responden}}$$

Setelah diketahui skor nilai rata-rata, maka hasil dimasukkan ke dalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Nilai}}$$

Nilai tertinggi = 5

Nilai terendah = 1

Rentang skor = $5 - 1 / 5 = 0,8$

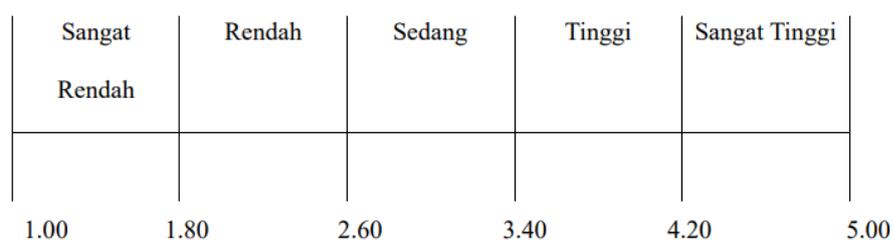
Maka dapat kita tentukan kategori skala sebagai berikut:

Tabel 3.4
Kategori Skala

Skala	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Sedang
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2023:151)

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat diidentifikasi ke dalam garis kontinum. Garis kontinum dapat dilihat pada gambar 3.1 dibawah ini:



Gambar 3.1 Garis Kontinum

3.6.2. Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Menurut Sugiyono (2023:55) Analisis

verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Verifikatif berarti menguji teori dengan menguji suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini untuk mengetahui hasil yang berkaitan dengan Beban Kerja (X_1), *Work-life balance* (X_2), dan *Employee Engagement* (X_3) terhadap *Turnover Intention* (Y) menggunakan analisis verifikatif dapat menggunakan metode sebagai berikut :

3.6.2.1 *Method of Successive Interval (MSI)*

Metode suksesif interval merupakan proses mengubah data ordinal menjadi interval. Setelah memperoleh data dari penyebaran kuesioner berupa ordinal perlu diubah menjadi interval, karena penggunaan analisis linier berganda data yang telah diperoleh harus menggunakan data dengan skala interval. Data yang diperoleh dari penelitian ini berupa data yang berskala ordinal. Agar memudahkan dalam pengolahan data maka data harus terlebih dahulu diubah menjadi data berskala interval. Untuk data berskala ordinal perlu diubah menjadi interval dengan Teknik *Method of Successive Interval*. Langkah - langkah yang harus dilakukan sebagai berikut :

1. Tentukan dengan tegas variabel apa yang akan diukur.
2. Tentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden, disebut sebagai proporsi.
4. Tentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.

5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar kita tentukan nilai
6. Menentukan nilai skala (Scale Value/SV).

$$SV = \frac{\text{Destiny of Lower Limit} - \text{Destiny of Upper Limit}}{\text{Area Under Upper Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

7. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan dengan rumus:

$$Y = SV + [K]$$

$$K = I [Svmin]$$

Untuk memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal ke dalam skala interval, maka Peneliti menggunakan media komputerisasi dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

3.6.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2023:210), analisis regresi berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana besarnya pengaruh secara simultan (bersama-sama) dua variabel bebas (variabel independen X) atau lebih yang terdiri dari variabel bebas dengan variabel terikat (variabel dependent Y). Analisis ini menggunakan analisis regresi linier berganda, karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel Beban Kerja (X_1), *Work-life balance* (X_2), dan *Employee Engagement* (X_3) terhadap *Turnover Intention* (Y). analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independent

(X_1, X_2, X_3) dengan variabel dependen (Y). Berikut ini persamaan dari regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y = Variabel terikat (Loyalitas Karyawan)
- α = Bilangan konstanta atau nilai tetap
- β_1 - β_2 - β_3 = Koefisien regresi dari variabel independen
- X_1 = Variabel Bebas (Beban Kerja)
- X_2 = Variabel Bebas (*Work-life balance*)
- X_3 = Variabel Bebas (*Employee Engagement*)
- ε = Standard error/variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam persamaan setelah diperoleh nilai koefisien regresi berganda, selanjutnya adalah menghitung korelasi berganda 2 prediktor, lalu menghitung koefisien determinasi (R^2)

3.6.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Menurut Sugiyono (2022:213) Analisis Korelasi Berganda yaitu suatu analisis untuk menguji hipotesis tentang hubungan dua variabel independen atau lebih secara bersama-sama dengan satu variabel dependen. Analisis korelasi berganda ini bertujuan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain yakni variabel X_1, X_2

dan X_3 terhadap variabel Y . Pada penelitian kali ini korelasi berganda empat variable yaitu antara Beban Kerja (X_1), *Work-life balance* (X_2), dan *Employee Engagement* (X_3) terhadap *Turnover Intention* (Y). Dengan rumus korelasi ganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{JK(reg)}{\Sigma Y^2}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi berganda

$JK (reg)$ = Jumlah kuadrat regresi

ΣY^2 = Jumlah kuadrat total korelasi

Berdasarkan nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh didapat hubungan $-1 < r < 1$ yaitu:

1. Apabila $R = 1$, artinya terdapat hubungan antara variabel semua positif sempurna.
2. Apabila $R = -1$, artinya terdapat hubungan antara variabel negatif sempurna
3. Apabila $R = 0$, artinya tidak terdapat hubungan korelasi
4. Apabila nilai R berada diantara -1 dan 1 , maka tanda negatif menyatakan adanya korelasi tak langsung atau korelasi negatif dan tanda positif menyatakan adanya korelasi langsung atau positif.

Tabel 3.5
Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,09 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2023:248)

3.6.2.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Beban Kerja (X_1), *Work-life balance* (X_2), dan *Employee Engagement* (X_3) terhadap *Turnover Intention* (Y) yang dinyatakan dalam bentuk persentase

1. Analisis koefisien determinasi simultan

Untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel (X_1) Beban Kerja dan (X_2) *Work-Life Blance* terhadap Y yaitu Loyalitas Karyawan, biasanya dinyatakan dalam bentuk (%). Rumus koefisien determinasi simultan sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Kuadrat koefisien *product moment*

100% = Pengali yang menyatakan dalam persentase

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

- a. Jika K_d mendekati nol (0), berarti pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- b. Jika K_d mendekati angka satu (1), berarti pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

2. Analisis koefisien determinasi parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independen terhadap variabel dependen, di mana variabel bebas lainnya dianggap konstan/tetap. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas digunakan analisis koefisien determinasi secara parsial yang dapat diketahui sebagai berikut:

$$K_d = \beta \times \text{zero order} \times 100\%$$

Keterangan:

β = Beta (Nilai standar koefisien)

Zero Order = Matriks korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila:

$K_d = 0$, berarti pengaruh variabel X terhadap Y lemah

$K_d = 1$, berarti pengaruh variabel X terhadap Y kuat

3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan ke dalam bentuk item atau pernyataan. Sama dengan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2023:199) bahwa kuesioner merupakan sebuah teknik untuk mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel pengaruh Beban Kerja, *Work-life balance*, dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Kuesioner ini bersifat tertutup, dengan pernyataan yang membawa responden ke jawaban alternatif yang sudah ditetapkan sebelumnya, sehingga responden tinggal memilih pada kolom yang telah disediakan. Jumlah kuesioner ditentukan berdasarkan indikator variabel penelitian

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini yaitu di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Kota Bandung yang berlokasi di Jl. Moh. Toha No. 77 Cigereleng Kec. Regol, Kota Bandung Jawa Barat. Adapun waktu pelaksanaan dimulai dari Januari 2025 sampai dengan Juni 2025.



Sumber: www.google.co.id/maps, Google Maps, 2025

Gambar 3.1

Lokasi Penelitian PT INTI (Persero) Kota Bandung

