

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Peneliti menggunakan jenis penelitian pendekatan kuantitatif yang dimana metode survei akan diterapkan sebagai pengambilan sampel dari populasi. Creswell (2014) menyatakan metode kuantitatif merupakan pendekatan penelitian berfokus pada pengukuran variabel-variabel yang telah ditentukan secara jelas dan menggunakan instrumen yang dapat diukur, seperti kuesioner atau tes, untuk mengumpulkan data. Penelitian ini masuk dalam kategori penelitian *explanatory*. Creswell (2014), menjelaskan bahwa *explanatory research* adalah bagian dari pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji teori dan menjelaskan hubungan antar variabel dengan cara mengumpulkan data numerik dan menganalisisnya secara statistik. Peneliti menggunakan data ini untuk menguji teori atau hipotesis yang ada. Dengan metode kuantitatif ini peneliti dapat menjelaskan secara menyeluruh mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja dan beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan Gen Z di daerah Yogyakarta.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Peneliti akan melaksanakan penelitian ini yang berlokasi di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan subjek yaitu karyawan Gen Z yang bekerja di industri food and beverage. Waktu penelitian direncanakan berlangsung dari penyusunan proposal berlangsung hingga sidang skripsi dengan jadwal sebagai berikut:

**Tabel 3. 1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian**

Jenis Kegiatan	Bulan						
	Febuari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
Pengajuan Judul							
BAB I							
BAB II							
BAB III							
Seminar proposal							
Revisi							
Seminar Hasil							

### C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Penelitian ini memiliki 4 variabel yaitu gaya kepemimpinan, stres kerja dan beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan Gen Z di Industri food and beverage yang bertujuan untuk memahami makna dari setiap variabel penelitian sebelum analisis dan penelitian dilakukan.

Dalam penelitian ini penulis memasukan variabel independen (X) yaitu gaya kepemimpinan (X1), stres kerja (X2) dan beban kerja (3) dan dependen (Y) yaitu turnover intention (Y)

**Tabel 3. 2 Definisi Operasional**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Gaya Kepemimpinan (X1) Ningtyas & Liana (2024) gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang di implementasikan dalam perilaku seorang pemimpin guna mempengaruhi orang lain untk bertindak sesuai dengan apa yang di inginkan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tipe direktif</li> <li>2. Tipe Suportif</li> <li>3. Tipe parsipatif</li> <li>4. Tipe berorientasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. pemimpin yang memberitahu apa yang dikerjakan, bimbingan khusus, mentaati peraturan dan jadwal yang spesifik.</li> <li>2. perhatian terhadap kebutuhan dan iklim kerja yang baik.</li> <li>3. konsultasi pengambilan keputusan mempertimbangkan ide dan saran karyawan serta memberikan kebebasan berpendapat.</li> <li>4. menetapkan sasaran menantang dan pimpinan yang luar biasa</li> </ol>	Skala Likert
Stres Kerja (X2) Menurut Devina Labita dan Lie liana, (2022) stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, antara lain emosi tidak terkontrol, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah yang meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Intimidasi</li> <li>2. Perbedaa</li> <li>3. Perasaan tidak cocok</li> <li>4. Tekanan kerja</li> <li>5. Beban kerja</li> <li>6. Faktor yang diterapkan oleh diri sendiri</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien.</li> <li>2. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.</li> <li>3. Ketidakcocokan dengan pekerjaan.</li> <li>4. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan, atau berulang ulang.</li> <li>5. Beban kerja yang berlebihan</li> <li>6. Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.</li> </ol>	
Beban Kerja (X3) Schultz (2006) menyatakan beban kerja sebagai terlalu banyaknya melakukan pekerjaan pada waktu yang tersedia atau	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tuntutan tugas dengan indikator</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. menyelesaikan tugas dalam desakan waktu, melakukan tugas yang tidak selaras dengan kemampuan, mengerjakan banyak tugas dalam satu waktu, melakukan tugas yang bukan keterampilannya dan mengerjakan tugas.</li> </ol>	Skala Likert

melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan.	2. Tuntutan fisik dengan indikator	2. menurunnya kesehatan, merasa kelelahan, rasa putus asa dan menurunnya kesigapan.	
Turnover Intention (X4) Ningtyas & Liana (2024) menyatakan bahwa turnover intention adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.	1. Pikiran untuk keluar 2. Keinginan untuk mencari lowongan 3. Keinginan untuk meninggalkan organisasi	1. karyawan mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. 2. Karyawan mulai mencari informasi mengenai peluang pekerjaan lain. 3. Karyawan memiliki niat yang kuat untuk mengundurkan diri dari pekerjaan mereka.	

## D. Populasi dan sampel

### 1. Populasi

Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa populasi merupakan keseluruhan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan sifat dan karakteristik khusus yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan diambil kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah karyawan Generasi Z yang sedang bekerja di sektor makanan dan minuman dan berusia minimal 17 tahun.

### 2. Sampel

Sugiyono (2017) menjelaskan sampel merupakan sebagian dari populasi yang mencerminkan jumlah serta karakteristik yang dimilikinya. Artinya, sampel merupakan representasi dari populasi yang dipilih untuk diteliti, dengan asumsi bahwa hasil penelitian terhadap sampel dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi. Penelitian ini peneliti menggunakan *random sampling* merupakan cara pemilihan sampel yang dilakukan dengan seluruh karyawan Gen Z yang sedang bekerja di industri food and beverage daerah istimewa yogyakarta.

Penelitian ini menggunakan rumus Hair, karena jumlah populasi dalam penelitian ini tidak diketahui. Hair et al., (2014) mengungkapkan bahwa perhitungan jumlah sampel berdasarkan jumlah indikator kuesioner, disarankan agar jumlah sampel minimal adalah lima kali jumlah indikator yang ada, sedangkan ukuran maksimum adalah sepuluh kali jumlah indikator. Dimana pemilihan sampel akan disebarkan pada responden yang memenuhi

kriteria yaitu karyawan Gen Z yang bekerja di industri food and beverage. total dari jumlah indikator dikalikan lima, adapun jumlah item indikator pertanyaan pada penelitian ini yakni 34 item. Maka dari itu, jumlah sampel yang didapat adalah 170 responden.

#### **E. Teknik Pengambilan Data**

Teknik pengumpulan data untuk penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang akurat, relevan terkait topik yang diteliti dan data yang diperoleh dikumpulkan guna menguji hipotesis penelitian.

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa survey dengan menyebarkan *link* kuisisioner yang sudah dibuat melalui *Google Formulir* untuk diisi pada suatu grup ataupun berbagai komunitas pencari pekerjaan dengan bantuan sosial media seperti *Whatsapp*, *Telegram*, dan *Instagram*.

Peneliti akan menggunakan skala likert dalam penelitiannya. Menurut Sugiyono, (2017) skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial. Dalam bukunya Sugiyono menjelaskan bahwa: "skala likert diterapkan untuk mengidentifikasi sikap, persepsi, dan pendapat seseorang tentang suatu objek atau fenomena sosial. Skala Likert memungkinkan responden untuk menilai sejauh mana mereka menyetujui atau tidak menyetujui pernyataan yang diberikan. Dalam menggunakan skala likert, berikut adalah pengukuran dari pernyataan kuesioner :

Berikut tingkat persetujuan skala likert :

**Tabel 3. 3 Skala Likert**

No	Jawaban	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

## F. Teknik Analisis Data

Penulis menggunakan teknik analisis data berupa SPSS Versi 27 karena teknik ini mampu mengolah data kuantitatif dengan efektif dan tepat. Analisis terhadap data oleh peneliti dapat dilihat di bawah ini:

### 1. Analisis Deskriptif

Berdasarkan Sugiyono (2019) analisis deskriptif ialah suatu teknik yang dipakai untuk mengevaluasi data yang diperoleh dari penelitian, khususnya jawaban dengan skala likert dari rata-rata dengan tujuan untuk mendukung analisis statistik dan menarik kesimpulan.

### 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Ghozali (2019) menjelaskan uji validitas dilakukan untuk menilai apakah suatu kuesioner benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Kuesioner dianggap valid apabila pertanyaan di dalamnya dapat menunjukkan sesuatu yang diukur. Valid apabila nilai  $> r$  tabel (0,05).

## b. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan metode untuk menilai sejauh mana suatu kuesioner yang terdiri atas sejumlah indikator dari suatu konstruk dapat dipercaya. Suatu kuesioner dianggap reliabel apabila respons yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan-pernyataan yang ada menunjukkan konsistensi atau kestabilan. (Ghozali, 2019). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi dan kestabilan hasil yang dihasilkan oleh suatu instrumen. Berikut cara uji reliabilitas :

Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ):

1. Nilai  $\alpha > 0,7$  = Reliabel
2. Nilai  $\alpha$  antara  $0,6 - 0,7$  = Cukup reliabel
3. Nilai  $\alpha < 0,6$  = Tidak reliabel

## 3. Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan apakah data yang dikumpulkan memiliki pola distribusi normal. Data yang berdistribusi normal berarti mengikuti pola distribusi normal Nugraha (2022). Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Dikatakan signifikan ketika nilai lebih besar dari 0,05.

## 2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas merupakan situasi dimana beberapa atau semua variabel independen saling berkorelasi tinggi. Untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model, maka dilakukan pengujian multikolinieritas Sahir (2021). Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* pada hasil regresi digunakan dalam penelitian ini untuk menguji adanya multikolinieritas dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Tidak ada multikolinieritas antar variabel independen jika *Tolerance*  $> 0.10$  dan *VIF*  $< 10$ .
- b) Nilai *Tolerance*  $< 0,10$  dan *VIF*  $> 10$  menunjukkan adanya multikolinieritas di antara variabel independen.

## 3) Uji Heteroskedastisitas

Untuk memastikan apakah varians dari residual bervariasi untuk setiap nilai variabel independen, uji heteroskedastisitas dilakukan Sahir (2021). Uji rank Spearman digunakan untuk menilai heteroskedastisitas dalam penelitian ini, dan standar berikut diterapkan:

- a) Korelasi yang substansial antara residual dengan variabel independen (nilai Sig.  $< 0,05$ ) mengindikasikan adanya heteroskedastisitas pada model.
- b) Nilai signifikansi  $> 0,05$  menunjukkan bahwa model tidak memiliki masalah heteroskedastisitas.

#### 4. Uji Hipotesis

##### 1) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen serta untuk melihat bagaimana variabel-variabel dalam penelitian saling berinteraksi Sahir (2021), maka perumusan dari analisis regresi linear berganda dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

##### 2) Uji t

Menurut (Sugiyono, 2022), Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dalam model regresi. Sig. (p-value) < 0,05  $H_0$  ditolak itu artinya berpengaruh signifikan Sig. (p-value)  $\geq$  0,05  $H_0$  diterima hasilnya tidak berpengaruh signifikan.

##### 3) Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Sugiyono (2022) menyatakan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi dalam variabel terikat. Nilai  $R^2$  yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Sebaliknya, nilai

$R^2$  yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas

PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI  
YOGYAKARTA