

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Dalam studi ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan utama yaitu mencari tahu pengaruh antara empat variabel, yang terdiri dari variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik, dan beban kerja, terhadap *turnover intention* karyawan generasi Z pada industri perhotelan. Menurut Balaka (2022) pendekatan kuantitatif ialah metode yang mengandalkan analisis statistik dari data numerik untuk mengidentifikasi hubungan atau tren tertentu, pendekatan ini umumnya digunakan karena memungkinkan pengumpulan data numerik yang lebih objektif, yang dapat meningkatkan pemahaman tentang bagaimana masing-masing variabel berkorelasi satu sama lain..

Data untuk studi kuantitatif dikumpulkan dengan menggunakan alat yang terstruktur, seperti kuesioner yang diberikan kepada responden. Alat ini membantu peneliti mendapatkan informasi yang dapat diukur secara tepat. Kuesioner biasanya berisi pertanyaan yang sudah dirancang, sehingga data yang dikumpulkan bisa langsung dianalisis. Setelah data terkumpul, peneliti menganalisisnya dengan menggunakan metode statistik. Analisis ini memungkinkan peneliti dalam menemukan pola, tren, dan hubungan antara faktor yang sedang diteliti. Dengan menggunakan pendekatan ini, peneliti dapat mengidentifikasi mengenai hubungan antara variabel yang sedang diuji dan apakah hipotesis itu benar. Hasil dari penelitian ini juga dapat membantu dalam memahami jumlah populasi yang lebih besar.

#### 3.2 Objek Penelitian

Menurut Abubakar (2021) objek penelitian yang juga dikenal sebagai variabel penelitian, merujuk pada aspek atau elemen tertentu yang menjadi pusat perhatian peneliti dalam suatu studi ilmiah. Elemen ini dapat berupa fenomena, individu, kelompok, atau aspek lain yang ingin dijelaskan, diukur, atau dianalisis. Dengan kata lain, objek penelitian adalah hal yang dipilih peneliti untuk dijadikan fokus, di mana data mengenai objek tersebut akan dikumpulkan, dianalisis, dan ditafsirkan guna menjawab pertanyaan penelitian.

Pada penelitian ini, objek penelitian tertuju pada karyawan Gen Z yang saat ini bekerja di industri perhotelan di wilayah DKI Jakarta dengan rentang usia 18 hingga 27 tahun. Tujuan utama dari studi ini ialah untuk mencari tahu bagaimana kepuasan kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan beban kerja memengaruhi keinginan karyawan dalam melakukan *turnover intention*. Penelitian ini tidak hanya berupaya untuk menggali lebih dalam faktor yang mempengaruhi niat tersebut, tetapi dapat juga memberikan pengetahuan kepada perusahaan bagaimana cara mengelola tenaga kerja muda dengan lebih efisien. Dengan mempelajari variabel tersebut, diharapkan dapat diidentifikasi atas langkah yang tepat untuk meningkatkan retensi seorang pegawai, khususnya dalam industri perhotelan yang sangat berubah-ubah.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Menurut Abubakar (2021) populasi penelitian merupakan kumpulan lengkap dari semua unit analisis yang memenuhi kriteria penelitian. Unit analisis ini dapat berupa individu, kelompok, objek, peristiwa, atau konsep yang menjadi fokus kajian penelitian. Dalam studi ini, peneliti memusatkan perhatian kepada populasi karyawan Generasi Z yang bekerja di hotel bintang 5 di wilayah DKI Jakarta. Meski jumlah populasi tersebut belum diketahui secara pasti, penelitian ini tetap memberikan wawasan penting mengenai dinamika serta karakteristik unik dari karyawan Generasi Z. Fokus pada kelompok generasi ini diharapkan dapat mengungkap pola perilaku dan tantangan yang dihadapi dalam lingkungan kerja yang dinamis, serta bagaimana unsur-unsur tersebut mengakibatkan *turnover intention* mereka.

#### **3.3.2 Sampel**

Secara sederhana, sampel ialah bagian dari populasi yang diaplikasikan dalam mendapatkan data penelitian. Oleh karena itu, sampel adalah sejumlah orang atau objek yang dipilih untuk mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan (Amin et al. 2023). Pengumpulan sampel digunakan untuk tujuan agar peneliti dapat membuat kesimpulan yang efisien dan akurat mengenai populasi yang lebih besar tanpa harus melibatkan semua anggotanya. Pada studi ini pengambilan

sampel menggunakan cara *non-probability sampling*. Metode tersebut merupakan cara untuk pengambilan sampel di mana sampel dipilih tanpa menggunakan proses acak. Dalam metode tersebut, tidak seluruh anggota yang menjadi bagian populasi memiliki kemungkinan yang sama untuk dipilih (Fauzy, 2019). Metode *non-probability sampling* biasanya dipakai ketika populasi sulit diakses, sumber daya terbatas, atau penelitian bertujuan untuk eksplorasi atau deskripsi. Studi ini dilakukan menggunakan cara *purposive sampling*, yang melibatkan seleksi sampel berdasarkan syarat atau kriteria penelitian. Sampel dipilih secara sengaja, hanya mencakup individu atau objek yang memiliki karakteristik, ciri, atau sifat spesifik. Oleh karena itu, proses pengambilan sampelnya tidak dilakukan secara acak (Fauzi, 2019). Pengambilan sampel dilakukan kepada karyawan generasi Z di industri perhotelan bintang 5 wilayah DKI Jakarta. Pada penelitian yang dilakukan, pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan menggunakan tautan *google form* dan dicetak dalam bentuk kode batang (*barcode*) kemudian didistribusikan melalui perantara departemen sumber daya manusia (SDM), dimana peneliti juga sudah melakukan kordinasi kepada pihak SDM hotel bintang 5 untuk menyebarkan kuesioner penelitian ini. Berikut merupakan kriteria sampel yang digunakan peneliti:

- 1) Karyawan Generasi Z yang telah bekerja minimal 3 bulan.
- 2) Karyawan Gen Z yang belum menikah.
- 3) Karyawan yang berusia 18 – 27 tahun.

Kriteria sampel yang dipilih dalam penelitian ini didasarkan pada tujuan untuk mendapatkan pemahaman mendalam mengenai *turnover intention* karyawan Generasi Z di industri perhotelan, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan beban kerja. Pertama, karyawan Gen Z yang telah bekerja minimal tiga bulan dipilih karena responden telah lulus dari masa percobaan atau *probation* di tempat kerja, selain itu karyawan tersebut dinilai memiliki pemahaman yang cukup tentang situasi kerja mereka, sehingga dapat memberikan jawaban yang lebih akurat. Kedua, karyawan Gen Z yang belum menikah, dianggap memiliki karakteristik yang unik karena belum memiliki beban finansial keluarga maka dari itu lebih fleksibel dalam berpikir untuk mencari

pekerjaan lain. Ketiga, rentang usia 18–27 tahun mencakup usia kerja aktif Generasi Z, yang masih dalam tahap adaptasi terhadap pekerjaan profesional.

Menurut Hair yang dikutip oleh Finthariasari et al. (2020) metode penentuan ukuran sampel melibatkan perhitungan berdasarkan jumlah indikator yang ada, dikalikan dengan faktor antara 5 hingga 10. Pada penelitian yang dilakukan, terdapat 15 indikator yang sudah diputuskan. Maka dari itu, dalam menentukan jumlah sampel yang tepat, jumlah indikator dikalikan dengan angka tersebut. Sehingga diperkirakan sampel total yang diperlukan untuk penelitian ini adalah 75 sampai 150 responden yang akan mengisi kuesioner.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Dalam memastikan jika data yang diperoleh sudah akurat dan dapat dipercaya tergantung pada teknik pengumpulan data yang tepat serta instrumen penelitian yang valid. Ketepatan metode dan validitas instrumen ini tidak hanya mempengaruhi kualitas data, tetapi juga menentukan seberapa reliabel hasil penelitian yang akan digunakan sebagai pertimbangan untuk membuat keputusan (Ardiansyah et al., 2023). Dalam studi ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dalam bentuk kuesioner. Metode tersebut merupakan lembar instrumen penelitian yang disusun dalam bentuk beberapa butir pernyataan. Setiap butir pernyataan merepresentasikan satu variabel yang menjadi objek pengukuran dalam penelitian (Sahir, 2021).

Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada karyawan generasi Z hotel bintang lima di wilayah DKI Jakarta. Hal tersebut dipilih karena wilayah tersebut sebagai pusat ekonomi terbesar di Indonesia dan memiliki populasi penduduk generasi Z yang cukup besar sebanyak 2,68 juta jiwa atau 25,36 % dari total seluruh populasi di wilayah tersebut selain itu DKI Jakarta memiliki hotel bintang lima terbanyak kedua di Indonesia dengan total 36 hotel (Goodstats, 2024). Peneliti akan berkordinasi dengan departemen sumber daya manusia masing-masing hotel, peneliti menyebarkan tautan *google form* melalui perantara departemen SDM perusahaan, sedangkan responden yang menjadi target adalah karyawan berusia antara 18 hingga 27 tahun yang telah bekerja minimal tiga bulan di hotel tersebut. Penggunaan *google form* untuk pengisian kuesioner didasarkan

atas pertimbangan efektif dalam hal waktu serta biaya, mengingat karakteristik industri perhotelan yang beroperasi selama 24 jam serta adanya perbedaan shift kerja karyawan. Peneliti memilih hotel bintang lima karena hotel tersebut tidak hanya berfokus pada penyediaan layanan penginapan berkualitas tinggi, tetapi juga menawarkan fasilitas untuk berbagai acara, seperti konferensi, seminar, dan perayaan lainnya. Hal ini menciptakan tantangan unik dalam pengelolaan karyawan, mengingat kebutuhan untuk memastikan layanan prima yang sesuai dengan ekspektasi pelanggan di berbagai jenis acara dan berdampak terhadap cara penanganan karyawan di perusahaan tersebut karena memerlukan upaya ekstra, sehingga diharapkan dapat memberikan data primer yang relevan guna mendukung penelitian yang sedang dilakukan.

Data primer didefinisikan sebagai data asli yang kita dapatkan secara langsung dari lapangan untuk keperluan penelitian. Alat penilaian kuesioner penelitian ini dibuat menggunakan skala *likert*. Menurut Hardani, et al. (2020) skala *likert* merupakan alat untuk mengukur opini, atau persepsi responden terhadap suatu objek atau pernyataan yang telah dirancang. Penelitian ini menggunakan skala *likert* empat poin, dimana dalam pernyataan ini terdapat empat bobot nilai yang menunjukkan bahwa responden setuju atau tidak yang terdiri dari (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) setuju, (4) sangat setuju. Tujuan penggunaan bobot nilai tersebut untuk membatasi pemilihan opsi netral atau posisi tengah dalam memberikan respons (Al-Bantani et al., 2022).

Menurut Liska et al. (2022) skala *likert* empat poin digunakan untuk menghilangkan kelemahan skala lima poin dengan menghilangkan kategori jawaban di tengah karena dua alasan. Pertama, kategori tersebut memiliki arti lebih dari satu, biasanya diartikan belum dapat memberikan jawaban, baik itu netral atau bahkan ragu-ragu. Kedua, adanya pilihan jawaban di tengah mengarah pada kemungkinan responden menjawab pada opsi tengah untuk mencari aman.

Penggunaan skala ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data kuantitatif yang lebih terstruktur, sehingga memudahkan analisis. Seluruh responden diminta untuk mengungkapkan seberapa yakin mereka setuju atau tidak dengan setiap pernyataan. Keunggulan dari skala *likert* adalah kemampuannya untuk menangkap ketepatan dalam respon, yang tidak hanya terbatas pada jawaban

ya atau tidak, tetapi juga memberikan penilaian yang lebih mendetail. Dengan demikian, hasil pengukuran dapat memberikan informasi yang lebih menyeluruh mengenai preferensi, atau pengalaman yang dimiliki oleh responden, yang pada gilirannya dapat digunakan untuk pengambilan keputusan, pengembangan kebijakan, atau pemahaman lebih lanjut mengenai fenomena yang diteliti. Dalam studi ini, skala *likert* dipakai untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan dapat diinterpretasikan dengan benar dan relevan.

Tabel 3.1 skala *likert* 4 poin

Point	Pernyataan	Keterangan
1	STS	Sangat tidak setuju
2	TS	Tidak setuju
3	S	Setuju
4	SS	Sangat setuju

Sumber: data peneliti

### 3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional merujuk pada metode untuk mendeskripsikan suatu variabel dengan cara yang lebih konkret dan dapat diamati. Dalam konteks ini, konsep yang awalnya bersifat abstrak diubah menjadi bentuk yang dapat diukur atau diobservasi secara langsung. Pendekatan ini sangat penting dalam penelitian, karena membantu peneliti menjelaskan variabel dengan jelas, sehingga memudahkan proses pengukuran dan analisis (Hikmawati, 2020).

Penelitian ini, mengidentifikasi empat variabel utama yang menjadi fokus analisis. Variabel pertama, kepuasan kerja (X1), mengacu kepada tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai atas pekerjaannya, yang terdiri dari berbagai aspek seperti pengakuan, penghargaan, dan perkembangan karier. Variabel kedua, lingkungan kerja non fisik (X2), mencakup faktor yang terdiri dari budaya organisasi, hubungan antar karyawan, dan dukungan sosial yang dapat berdampak pada kenyamanan kerja dan produktivitas. Variabel ketiga, beban kerja (X3), mengukur sejauh mana karyawan merasa terbebani oleh tugas dan kewajiban yang diberikan oleh organisasi. Terakhir, *turnover intention* (Y) sebagai variabel dependen,

menggambarkan niat pegawai untuk meninggalkan organisasi mereka, yang menjadi indikator penting dalam mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.

Dengan menganalisis interaksi antara keempat variabel ini, penelitian bertujuan untuk mengungkap hubungan yang signifikan dan memberikan wawasan mendalam tentang faktor-faktor yang mengakibatkan niat seorang pegawai perusahaan untuk bertahan atau berpindah kerja. Hal ini diharapkan dapat membantu mengembangkan strategi manajemen SDM untuk kepentingan bisnis.

Tabel 3.2 definisi operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Item
Kepuasan Kerja (X1)	Perasaan emosional yang dirasakan seseorang terhadap tugas-tugas yang mereka lakukan di dalam perusahaan Marcella & Ie (2022)	Gaji	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan pekerjaan saya
			Saya merasa tidak ada peluang kenaikan gaji
		Kesempatan Promosi	Di perusahaan ini tidak ada peluang untuk promosi jabatan
			Perusahaan menetapkan kebijakan promosi yang tidak adil
		Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan saya tidak memungkinkan saya untuk belajar hal baru
			Saya merasa tidak bangga dengan pekerjaan saya
		Supervisor	Saya merasa tidak dihargai oleh supervisor
		Rekan kerja	Saya merasa tidak dihargai oleh rekan kerja
Saya merasa tidak senang bekerja bersama rekan kerja saya			

Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	Seluruh situasi yang berhubungan dengan interaksi dalam dunia kerja, baik dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan. (Khaeruman, 2021).	Suasana kerja	Saya merasakan suasana kerja yang tidak nyaman di perusahaan
			Saya merasa tidak aman bekerja di sini
		Hubungan dengan atasan	Atasan saya tidak pernah memberikan dukungan moril
			Komunikasi dengan atasan tidak berjalan dengan baik
		Hubungan dengan rekan kerja	Rekan kerja saya tidak pernah memberikan bantuan ketika ada kesulitan
			Komunikasi dengan rekan kerja tidak berjalan dengan baik
Pengawasan	Saya merasa dapat bekerja tanpa selalu diawasi		
Beban Kerja (X3)	Tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam rentang waktu tertentu	Penggunaan waktu kerja	Perusahaan sering meminta karyawan untuk lembur
			Saya kesulitan dalam mengatur prioritas tugas
		Target yang dicapai	Saya membutuhkan usaha lebih besar untuk



	(Muslim, 2021).		dapat mencapai target sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
		Kondisi pekerjaan	Pekerjaan saya membutuhkan energi fisik yang besar.
			Pada saat tertentu saya menjadi sibuk dengan pekerjaan saya
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan atau pindah dari tempat kerja mereka saat ini (Maulidah et al., 2022)	Berpikir untuk berhenti dari pekerjaan	Dalam satu bulan terakhir saya pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini.
		keinginan untuk mencari pekerjaan baru	Saya sedang mencari pekerjaan lain
			Saya menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan
		Keinginan untuk meninggalkan pekerjaan	Saya akan keluar dari perusahaan jika ada peluang kerja yang lebih baik
			Saya berencana keluar dari pekerjaan ini dalam waktu dekat

### 3.6 Teknik Analisis Data

Menurut Abubakar (2021) analisis data ialah prosedur yang teratur dan diaplikasikan untuk mengorganisasi, mengurai, serta menginterpretasikan data yang dikumpulkan berdasarkan informasi lapangan, wawancara, dan sumber lainnya. Tujuan analisis data adalah untuk menghasilkan temuan yang dapat

diandalkan dan memberi tahu orang lain tentang hasil tersebut. Peneliti mengadopsi pendekatan kuantitatif melalui analisis deskriptif sebagai teknik analisis data tersebut. Pada studi ini akan menggunakan *software* pengolah data SPSS untuk menjalankan berbagai uji statistik deskriptif guna merangkum, menggambarkan, dan menyajikan data penelitian secara komprehensif. Langkah-langkah pengujiannya, yaitu:

1. Uji validalitas dan reliabilitas.
2. Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas harus dilakukan agar dapat ke tahap selanjutnya.
3. Selanjutnya ada uji analisis regresi berganda, uji hipotesis yaitu (Uji T) serta menentukan koefisien determinasi.

### **3.7 Uji Validalitas dan Reliabilitas**

#### **3.7.1 Uji Validalitas**

Berdasarkan Sugiyono yang dikutip oleh Rindiasari et al (2021) uji validitas adalah proses untuk menjamin bahwa instrumen penelitian dapat dengan tepat mengevaluasi variabel yang akan diteliti. Dengan kata lain, uji validitas bertujuan untuk menentukan apakah instrumen ukur memenuhi tujuan penelitian. Menurut Ghozali (2021) untuk menguji validitas digunakan nilai korelasi *Pearson* dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  atau 5%. Kriteria penilaian validitas ialah jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, maka instrumen pada kuesioner dianggap valid, sedangkan jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel, item tersebut dianggap tidak valid.

#### **3.7.2 Uji Reliabilitas**

Rindiasari et al (2021) mendefinisikan uji reliabilitas ialah cara untuk menilai konsistensi sebuah instrumen dalam menghasilkan data yang dapat diandalkan dan stabil. Untuk menjamin jika data yang didapat dari item tersebut telah mencerminkan apa yang diukur dan tidak dipengaruhi oleh kesalahan pengukuran yang dilakukan, maka dari itu uji reliabilitas sangat penting dilakukan. Metode *Cronbach's Alpha* digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas penelitian ini. Dimana kriteria penilaian realibilitas menurut Ghozali (2021) yaitu:

1. Jika nilai  $\alpha > 0,70$ , maka hasilnya dianggap konsisten dan reliabel.

2. Jika nilai  $\alpha < 0,70$ , maka hasilnya dianggap tidak konsisten dan tidak reliabel.

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

Sebelum analisis regresi dilakukan, pengujian asumsi diperlukan untuk memastikan bahwa populasi dapat diwakili secara akurat dengan sampel data yang digunakan. Tujuannya untuk mengetahui seberapa baik model regresi sesuai dengan data empiris, oleh karena itu uji asumsi klasik digunakan. Beberapa tes yang diaplikasikan pada pengujian ini, antara lain:

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan apakah data yang di aplikasikan pada studi yang dilakukan memiliki pola sebaran normal atau tidak (Widana & Muliani, 2020). Dalam studi ini, metode yang digunakan adalah *Monte Carlo* untuk mengecek normalitas data, pendekatan tersebut dipilih karena dinilai memberikan temuan yang akurat dibandingkan pendekatan *asymptotic*, terutama dalam situasi di mana jumlah sampel yang kecil. Menurut Ghazali (2021) kriteria nilai signifikansi lebih dari 0,05 mengindikasikan distribusi data normal, dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan distribusi data tidak normal.

#### 3.8.2 Uji Multikolinearitas

Ghozali (2021) memberikan penjelasan tentang cara uji *multikolinearitas* saat digunakan dalam menentukan data tersebut dalam model regresi memiliki pola sebaran normal atau tidak. *Multikolinearitas* diperiksa dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*, adapun nilainya sebagai berikut:

1. Jika nilai VIF  $< 10$  dan *tolerance*  $> 0.1$  maka terdapat multikolinearitas antara variabel bebas.
2. Jika nilai VIF  $> 10$  dan *tolerance*  $< 0.1$  maka tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas.

#### 3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Widana & Muliani (2020) tujuan adanya pengujian ini untuk mencari tahu apakah ada perbedaan atau ketidakseragaman dalam penyebaran kesalahan pada model regresi. Ini dilakukan untuk memastikan bahwa hasil regresi tidak bias dan valid. Metode *Glejser* menganalisis heteroskedastisitas dengan

meregresikan nilai residual absolut terhadap kepada variabel independen. ketika hasil pada regresi ini tidak signifikan atau  $> 0,05$  maka tidak ada heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika hasil signifikan  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat heteroskedastisitas. Sebuah model regresi yang tepat harus menghindari masalah heteroskedastisitas.

### 3.9 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam mengukur pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat, dapat menggunakan analisis regresi berganda (Mulyani et al., 2022). Dengan demikian, analisis ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi kontribusi unik setiap variabel bebas dalam memberikan penjelasan terkait variasi variabel terikat. Persamaan matematis yang dipakai dalam analisis ini, yaitu:

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

Keterangan:

$Y = \text{Turnover intention}$

$\alpha = \text{Konstanta}$

$\beta_1, \beta_2, \beta_3 = \text{Koefisien regresi}$

$X_1 = \text{Kepuasan kerja}$

$X_2 = \text{Lingkungan kerja non fisik}$

$X_3 = \text{Beban kerja}$

$e = \text{Error}$

### 3.10 Uji Hipotesis

Rosalina et al (2023) berpendapat metode ilmiah yang dikenal sebagai uji hipotesis digunakan untuk memastikan bahwa kebenaran suatu pernyataan atau hipotesis (hipotesis) tentang sifat suatu kelompok besar (populasi) dengan data yang dikumpulkan dari sebagian kecil dari kelompok tersebut (sampel). Uji hipotesis digunakan pada penelitian ini untuk mencari tahu suatu hipotesis apakah menerima atau menolak berdasarkan analisis data sampel.

### 3.10.1 Uji T

Metode yang dikenal sebagai uji T memungkinkan pengujian hipotesis nol bahwa, berdasarkan data sampel, tidak ada perbedaan dalam rata-rata populasi dari dua kelompok (Rosalina et al, 2023). Pada studi yang dilakukan, peneliti akan melakukan uji T dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 5% atau (0,5) untuk menguji hipotesis. Dengan kriteria, sebagai berikut :

1. Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau nilai signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, Ini menunjukkan bahwa variabel terikat dipengaruhi secara signifikan oleh salah satu variabel bebas.
2. Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  atau nilai signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Ini menunjukkan bahwa variabel terikat tidak dipengaruhi secara signifikan oleh salah satu variabel bebas.

Selanjutnya, merupakan rumusan dari hipotesis yang akan peneliti uji:

1. Hipotesis antara variabel X.1 (kepuasan kerja) dengan variabel Y (*turnover intention*):  
 $H_0$ : Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*  
 $H_1$ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.
2. Hipotesis antara variabel X.2 (lingkungan kerja non fisik) dengan variabel Y (*turnover intention*):  
 $H_0$ : Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*  
 $H_1$ : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap *turnover intention*
3. Hipotesis antara variabel X.3 (beban kerja) dengan variabel Y (*turnover intention*):  
 $H_0$ : Beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.  
 $H_1$ : Beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

### 3.10.2 Koefisien Determinasi

Dalam analisis regresi, koefisien determinasi ( $R^2$ ) ialah salah satu metrik statistik yang sangat penting. Ini dipakai untuk mengetahui seberapa baik model regresi agar mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel terikat. Nilai ini berkisar antara 0 sampai 1, angka yang lebih tinggi dari 1 menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki kemampuan untuk menjelaskan sebagian besar

perubahan yang terjadi. Sebaliknya, jika angka mendekati 0, ini berarti model tersebut kurang mampu dalam menguraikan variasi pada variabel dependen (Syarifuddin & Saudi, 2022). Akibatnya, model regresi tidak dapat menjelaskan banyak variasi. Oleh karena itu,  $R^2$  sangat penting dalam menilai seberapa baik model regresi memprediksi hasil berdasarkan data yang diberikan.

