

BAB III METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Partisipan

1) Populasi

Mustari & Rahman (2012) berpendapat bahwa populasi merupakan suatu hal yang dianggap susah diatur dan abstrak. Lena dkk (2014) menjelaskan bahwa populasi mencakup subjek, objek, nilai dan karakteristik yang ditentukan dalam suatu kelompok yang berada di suatu tempat yang sama. Martono (dalam Lena et al., 2014) menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek/objek di suatu wilayah yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan dan berhubungan dengan fenomena yang akan diteliti. Jadi, Sugiyono (2015) menyimpulkan bahwa populasi bukan hanya individu tetapi juga objek yang ada dan populasi bukan sekedar intensitas/jumlah subjek atau objek lain tetapi juga mencakup karakteristik yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Priyono (2016) memberikan batasan pada populasi yaitu konsep populasi target dan populasi survei. Populasi target adalah batasan populasi yang telah direncanakan di dalam suatu penelitian, sedangkan populasi survei adalah batasan populasi yang baru ditentukan ketika sudah di lapangan yang tidak selalu sama dengan batasan populasi target.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan bagian produksi yang ada di PT. P dengan berjumlah 225 karyawan yang terdiri dari karyawan generasi milenial dan karyawan generasi Z. Karyawan PT. P dijadikan sebagai populasi penelitian karena para karyawan di bagian produksi di PT. P tersebut didominasi oleh angkatan kerja generasi milenial dan generasi Z sehingga mereka cocok dijadikan subjek dalam penelitian hubungan keterikatan kerja dengan *turnover intention* yang melihat dari sisi generasi milenial dan generasi Z.

2) Partisipan

Subjek pada penelitian ini sebanyak 84 karyawan di PT. P yang terbagi menjadi 2 kelompok, yaitu 32 karyawan generasi milenial dan 52 karyawan generasi Z. Penentuan subjek dilakukan dengan cara pengambilan sampel yang biasa disebut *sampling*. Teknik *sampling* ini menurut Lena dkk (2014) merupakan suatu langkah yang perlu dilakukan untuk bisa menentukan cara yang digunakan dalam penentuan sampel yang berhubungan dengan subjek yang akan digunakan dalam penelitian. Sugiyono (2015) mengelompokkan teknik *sampling* menjadi 2 kelompok yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. *Probability sampling*, dimana semua anggota populasi mendapatkan peluang yang sama untuk menjadi sampel, sedangkan *nonprobability sampling* merupakan teknik

yang tidak memberikan kesempatan sama bagi semua anggota populasi untuk menjadi sampel penelitian.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* dimana peneliti membuat pertimbangan dengan kriteria khusus dalam memilih subjek penelitian. Kriteria yang ditentukan antara lain:

- Karyawan PT. P di bagian produksi
- Karyawan yang lahir pada tahun 1980 – 2012
- Telah bekerja minimal 1 tahun

Penggunaan kriteria telah bekerja minimal 1 tahun digunakan oleh peneliti karena karyawan yang telah bekerja kurang lebih 1 tahun telah melewati masa penyesuaian kerja yang cukup dan mengacu pada hasil survei Deloitte Consulting LLP (dalam Chrisdiana & Rahardjo, 2017) yang menyatakan bahwa kemungkinan muncul keinginan untuk melakukan *turnover intention* pada karyawan biasanya terjadi saat karyawan telah bekerja selama enam bulan hingga dua tahun.

B. Desain Penelitian

1) Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Hardani dkk (2020) penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan pada penggunaan angka yang selanjutnya di analisis menggunakan metode statistik yang benar, penelitian kuantitatif juga lebih terstruktur, terencana, dan sistematis mulai awal sampai akhir dan tidak memberikan pengaruh secara langsung terhadap keadaan yang ada di lapangan. Penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis yang nanti pada hasilnya akan menyajikan signifikansi dari sebuah hubungan yang dicari, sehingga arah hubungan yang didapatkan bergantung pada hipotesis serta hasil statistik.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif korelasional. Lena dkk (2014) menyatakan bahwa penelitian korelasional ini bertujuan untuk melihat adanya hubungan antara 2 variabel atau lebih. Dalam penelitian ini menggunakan satu variabel *dependent* (terikat) dan satu variabel *independent* (bebas). Dari penelitian ini akan didapatkan informasi mengenai sejauh mana hubungan yang terjadi antar variabel *dependent* dan variabel *independent*.

2) Paradigma Penelitian

Pada penelitian ini terjadi hubungan sebab akibat antara variabel terikat (X) dan variabel bebas (Y). Jika diperkirakan ada hubungan antara kedua variabel maka akan ditemukan hubungan ke arah negatif yaitu, semakin tinggi keterikatan kerja maka semakin rendah terjadinya *turnover intention* pada karyawan generasi milenial dan generasi Z di PT. P, sebaliknya jika semakin rendah keterikatan kerja

maka akan semakin tinggi terjadinya *turnover intention* pada karyawan generasi milenial dan generasi Z di PT. P.

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu: variabel bebas adalah *turnover intention* dan variabel terikat adalah keterikatan kerja. Hubungan antara kedua variabel pada penelitian ini ditulis sebagai berikut :



Gambar 3.1 Hubungan antara variabel keterikatan kerja dengan variabel turnover intention

C. Instrumen Pengumpulan Data

Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *turnover intention* yang mengacu pada skala likert dan skala keterikatan kerja menggunakan alat ukur yang telah dibuat berdasarkan teori Schaufeli dan Bakker yaitu *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES). Adapapun instrumen yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* yaitu menggunakan skala *three-item turnover intent questionnaire* yang telah dibuat oleh Mobley et al. (1978).

1. *Turnover Intention*

a. Definisi Operasional

Turnover intention merupakan respon kognitif berupa intensitas keinginan berpindah tempat kerja dari suatu perusahaan ke perusahaan lain yang lebih baik dengan ditandai adanya pikiran untuk keluar (*thinking of quitting*), niatan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search*) dan niat untuk berhenti/keluar (*intention to quit*).

b. Pengembangan Alat Ukur

Skala *turnover intention* dalam penelitian ini menggunakan *Three-item turnover intent questionnaire* yang terdiri dari 3 item yang setiap itemnya mewakili 1 aspek yang telah dikembangkan oleh Mobley, antara lain;

- 1) Berpikir untuk berhenti / *thinking of quitting*, munculnya pikiran untuk keluar dari perusahaan/organisasi
- 2) Adanya niat untuk mencari pekerjaan lain / *intention to search*, adanya pikiran untuk mulai mencari informasi mengenai pekerjaan lain di luar perusahaan tempat karyawan bekerja. Karyawan merasa perusahaan lain dapat memberikan dirinya keuntungan lebih banyak dibandingkan tempat bekerja saat ini.
- 3) Berniat untuk berhenti atau meninggalkan / *intention to quit*, mulai ada niatan untuk memutus hubungan dengan perusahaan, mulai timbul sikap

yang menggambarkan keinginan dirinya untuk bisa keluar seperti meningkatnya ketidakhadiran, mulai berani melanggar peraturan dan tidak patuh pada atasan.

Tabel 3.1 *Blue Print Skala Turnover Intention*

No	Aspek-aspek	Item Favorable*	Jumlah
1	<i>Thinking of quitting</i>	1	1
2	<i>Intention to search</i>	2	1
3	<i>Intention to quit</i>	3	1
Jumlah			3

Keterangan (*) : Merupakan nomor urut skala

Skala ini menggunakan skala tipe Likert lima poin antara lain; Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Berikut cara skoring skala *three-item turnover intent questionnaire*;

Tabel 3.2 *Skoring Three-item turnover intent questionnaire*

Jabawan	Skor
Sangat Sesuai (SS)	4
Sesuai (S)	3
Tidak Sesuai (TS)	2
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1

c. Uji Alat Ukur

1) Uji Validitas

Validitas mengacu pada sejauh mana bukti dan teori mendukung interpretasi untuk skor tes yang disyaratkan oleh penggunaan tes yang diusulkan. Karenanya validitas adalah pertimbangan paling mendasar dalam mengembangkan dan mengevaluasi tes. Proses validasi melibatkan pengumpulan bukti untuk memberikan dasar ilmiah yang kuat untuk penggunaan yang diusulkan yang dievaluasi, bukan tes itu sendiri. Ketika skor tes digunakan atau ditafsirkan dalam lebih dari satu cara, setiap interpretasi yang dimaksud harus divalidasi (AERA, APA & NCME, 1999).

Camman et al. (1979) melaporkan bahwa validitas skala pengukuran ini baik dengan nilai koefisien Alpha yang dihasilkan pada penelitiannya sebesar 0,65.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada konsistensi pengukuran ketika prosedur pengujian diulang pada populasi individu maupun kelompok (AERA, APA

& NCME, 199). Azwar (2014) menerangkan bahwa reliabilitas dinyatakan koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas dan sebaliknya koefisien yang rendah akan semakin mendekati angka 0. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Alfa Cronbach* karena setiap satu skala dalam penelitian ini disajikan dalam sekali waktu saja pada sekelompok responden (*single trial administration*). Uji *Alfa Cronbach* dilakukan dengan cara menghitung koefisien alpha. Data dikatakan reliabel apabila $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$. Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji 2 sisi pada taraf signifikan 0,05. Dapat pula dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0,6. Nilai yang kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0,7 dapat diterima dan nilai 0,8 dianggap baik (Azwar, 2014).

Hasil uji reliabilitas skala *turnover intention* menggunakan skala *Three-item turnover intent questionnaire* yang telah dilakukan uji coba oleh sebesar $0,91 > 0,90$ yang menunjukkan bahwa *Three-item turnover intent questionnaire* memiliki nilai reliabel yang sempurna.

Tabel 3.3 Reliabilitas *Three-item turnover intent questionnaire*

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Keterikatan Kerja	0,91	3

2. Keterikatan Kerja

a. Definisi Operasional

Keterikatan kerja merupakan keadaan positif yang dapat membuat karyawan bekerja dengan semangat, tidak mudah menyerah dan berkonsentrasi secara penuh dalam menjalankan tugasnya serta berkespresi secara fisik, kognitif dan emosional dalam bekerja.

b. Pengembangan Alat Ukur

Skala keterikatan kerja yang digunakan dalam penelitian mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Schaufeli dkk (2006) yaitu *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* yang terdiri dari 17 item *favorabel* yang menggambarkan perasaan karyawan ketika bekerja. Skala tersebut mengandung 3 aspek yang akan diungkap dalam keterikatan kerja, yaitu :

- 1) *Vigor*, yang berkaitan dengan tingkat energi, ketahanan fisik dan psikis, kesediaan dalam berusaha dan mampu menghadapi kesulitan.
- 2) *Dedication*, mengacu pada perasaan semangat dan antusias dalam bekerja, merasa tertantang ketika dihadapkan pada kesulitan, dan inspiratif.

- 3) *Absorption*, yaitu adanya konsentrasi yang dilakukan oleh pekerja pada pekerjaannya, merasa gembira dan menyukai pekerjaannya serta merasa sulit memisahkan diri dengan pekerjaan.

Sebaran item pada skala keterikatan kerja ini didistribusikan melalui *blue print* sebagai berikut;

Tabel 3.4 *Blue Print* Skala Keterikatan Kerja

No	Aspek-aspek	Item Favorable*	Jumlah
1	<i>Vigor</i>	1, 4, 7, 11, 14, 17	6
2	<i>Dedication</i>	2, 5, 8, 12, 15	5
3	<i>Absorption</i>	3, 6, 9, 10, 13, 16	6
Jumlah			17

Keterangan (*) : Merupakan nomor urut skala

Skala UWES ini memiliki 7 pilihan jawaban berdasarkan perasaan karyawan saat sedang bekerja, antara lain: Selalu (SL), Sangat Sering (SS), Sering (SR), Kadang-kadang (KK), Jarang (JR), Hampir Tidak Pernah (HTP) dan Tidak Pernah (TP). Berikut cara skoring skala UWES;

Tabel 3.5 Skoring Skala UWES

Kategori Respon	Skor Item
Selalu (SL)	6
Sangat Sering (SS)	5
Sering (SR)	4
Kadang-kadang (KK)	3
Jarang (J)	2
Hampir Tidak Pernah (HTP)	1
Tidak Pernah (TP)	0

c. Uji Alat Ukur

1) Uji Validitas

Validitas mengacu pada sejauh mana bukti dan teori mendukung interpretasi untuk skor tes yang disyaratkan oleh penggunaan tes yang diusulkan. Karenanya validitas adalah pertimbangan paling mendasar dalam mengembangkan dan mengevaluasi tes. Proses validasi melibatkan pengumpulan bukti untuk memberikan dasar ilmiah yang kuat untuk penggunaan yang diusulkan yang dievaluasi, bukan tes itu sendiri. Ketika skor tes digunakan atau ditafsirkan dalam lebih dari satu cara, setiap interpretasi yang dimaksud harus divalidasi (AERA, APA & NCME, 1999).

Seleksi item dilakukan berdasarkan uji deskriminasi item yang dilakukan dengan mengecek *index correctes item-total correlation* tiap item. Batasan yang digunakan dalam penelitian adalah index sebesar $\geq 0,30$ Azwar (2014). Pada skala UWES daya diskriminasi item bergerak dari 0,472 – 0,883.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada konsistensi pengukuran ketika prosedur pengujian diulang pada populasi individu maupun kelompok (AERA, APA & NCME, 199). Azwar (2014) menerangkan bahwa reliabilitas dinyatakan koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai dengan 1,00. semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas dan sebaliknya koefisien yang rendah akan semakin mendekati angka 0. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Alfa Cronbach* karena setiap satu skala dalam penelitian ini disajikan dalam sekali waktu saja pada sekelompok responden (*single trial administration*). Uji *Alfa Cronbach* dilakukan dengan cara menghitung koefisien alpha. Data dikatakan reliabel apabila r alpha positif dan r alpha $>$ r tabel. Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji 2 sisi pada taraf signifikan 0,05. Dapat pula dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0,6. Nilai yang kurang dari 0,6 dianggap memiliki realibilitas yang kurang, sedangkan nilai 0,7 dapat diterima dan nilai 0,8 dianggap baik (Azwar, 2014).

Hasil uji reliabilitas skala keterikatan kerja yang dimiliki oleh skala UWES sebesar 0.931 yang menunjukkan bahwa skala UWES reliabel.

Tabel 3.6 Reliabilitas Skala UWES

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Keterikatan Kerja	0,931	17

D. Uji Prasyarat dan Analisis Data

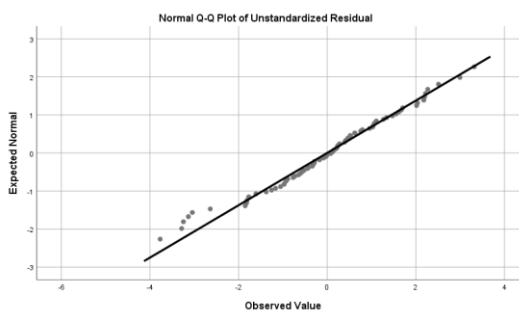
1) Uji Prasyarat

Sebelum melakukan analisis data ada syarat yang harus dilakukan untuk menentukan analisis data yang akan digunakan statistik parametrik atau non parametrik. Uji asumsi klasik yang akan digunakan adalah uji normalitas dan uji linieritas karena jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif korelasional, namun juga akan ditambahkan uji homogenitas karena dalam penelitian ini peneliti juga akan melihat perbedaan yang terjadi antara hasil hubungan keterikatan kerja dengan tingkat *turnover intention* pada 2 kelompok yang berbeda yaitu kelompok generasi milenial dan kelompok generasi Z, berikut penjelasannya;

a) Uji Normalitas

Menurut Misbahuddin (2013) uji normalitas dilakukan sebagai syarat melakukan analisis data, uji normalitas bertujuan untuk menemukan distribusi normal atau tidaknya data pada variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Subjek penelitian yang digunakan > 100 orang sehingga menurut Misbahuddin (2013) dalam melihat normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dalam rangka mempermudah melakukan uji normalitas peneliti menggunakan bantuan program *SPSS versi 25.0 for windows*. Data dikatakan normal, apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($P > 0,05$). Sebaliknya, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($P < 0,05$), maka data dikatakan tidak normal.

Salah satu alat uji normalitas adalah dengan melihat persebaran titik-titik pada grafik *normal probability plot* dan nilai *Asymp. Sig. (2 tailed)* pada Uji *Kolmogorov-Smirnov*, sebagai berikut :



Gambar 3.2 Hasil Uji Normalitas

Tabel 3.7 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>		
	<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>
<i>Unstandardized Residual</i>	0,061	84	0,200*

Berdasarkan Gambar 3.7 dapat dilihat bahwa titik-titik grafik *normal probability plot* menyebar di sekitar garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Gambar 3.7 di atas juga diperkuat dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov* dari histogram residual sebesar $0,200 > 0,05$ yang artinya sebaran data dalam penelitian berdistribusi normal.

b) Uji Linieritas

Nurgiyantoro (2015) menyatakan bahwa uji linieritas bertujuan untuk melihat keterkaitan antar 2 variabel bersifat linier. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan analisis variansi terhadap garis regresi yang nantinya akan diperoleh harga F_{hitung} . Harga F yang diperoleh kemudian dikonsultasikan dengan harga F_{tabel} pada taraf signifikan 5%. Kriterianya apabila harga F_{hitung} lebih kecil atau sama dengan F_{tabel} pada taraf signifikan 5% maka hubungan antara variabel bebas dikatakan linier. Sebaliknya, apabila F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat tidak linier. Dasar penentuan apakah data dikatakan linier atau tidak adalah dengan melihat nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi linearity kurang dari 0.05 ($p < 0.05$) dan nilai signifikansi *deviation from linearity* lebih dari 0.05 ($p > 0.05$) maka data dikatakan linier. Dalam rangka mempermudah melakukan uji linieritas, peneliti menggunakan bantuan program SPSS versi 25.0 for windows.

Hasil uji linieritas hubungan antar variabel menggunakan *Compare Means* dengan bantuan program *Statistical Productand Servis Solution* (SPSS) versi 25.00 diperoleh skor *Deviation From Linearity* sebesar $F = 1,216$ dengan signifikansi $p = 0,268 > 0.05$ maka hubungan antara keterikatan kerja dan *turnover intention* adalah linear.

Tabel 3.8 Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	Sig.	Keterangan
Keterikatan Kerja – <i>Turnover Intention</i>	1,216	0,268	Linier

c) Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk menunjukkan bahwa 2 kelompok data berbeda memiliki kemampuan pemahaman yang sama agar dapat ditentukan kelompok 1 dan kelompok 2 dalam penelitian. Taraf signifikansi yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$. Uji homogenitas menggunakan SPSS dengan kriteria yang digunakan untuk mengambil kesimpulan apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka memiliki varian yang homogeny. Akan tetapi apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka varian tidak homogen. Dengan kata lain, data dikatakan homogen jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($P > 0,05$). Sebaliknya, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($P < 0,05$), maka data dikatakan tidak homogen.

Tabel 3.9 Hasil Uji Homogenitas

Variabel	<i>Levene Statistic</i>	df1	df2	Sig.	Keterangan
----------	-------------------------	-----	-----	------	------------

Keterikatan Kerja	1,150	1	62	,288	Homogen
<i>Turnover Intention</i>	1,219	1	62	,274	Homogen

Hasil uji homogenitas menggunakan *Anova* dengan dengan bantuan program *Statistical Productand Servis Solution* (SPSS) versi 25.00 diperoleh signifikansi sebesar $0,288 > 0,05$ pada alat ukur keterikatan kerja dan signifikansi sebesar $0,274 > 0,05$ yang artinya sebaran data homogen.

3) Analisis Data

Teknik analisa data merupakan langkah yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan uji hipotesis dalam penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan kesimpulan dari hasil penelitian. Sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk memberikan gambaran bentuk hubungan dari variabel X (Keterikatan Kerja) dengan variabel Y (*Turnover Intention*), maka teknik analisa data yang digunakan adalah korelasi *product moment*. Menurut Sugiyono (2013) Korelasi *product moment* ini didasarkan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol). Dalam melakukan perhitungan korelasi *product moment* ini, peneliti akan menggunakan bantuan program *SPSS versi 25.0 for windows*.

a) Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini bertujuan untuk memberikan penjelasan mengenai partisipan dalam penelitian yang mengacu pada data yang telah didapatkan dari penelitian yang mana analisis ini tidak ditujukan untuk pengujian hipotesis penelitian (Azwar, 2014). Dalam rangka mempermudah melakukan analisis deskriptif, peneliti menggunakan bantuan program *SPSS versi 25.0 for windows*.

Tabel 3.10 Karakteristik Partisipan Penelitian

Keterangan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
Jenis Kelamin		
Perempuan	46	54,8%
Laki-laki	38	45,2%
Kelompok Generasi		
Generasi Y (Milenial)	32	38,1%
Generasi Z	52	61,9%
Pendidikan		
SMP/Sederajat	6	7,1%

SMA/Sederajat	67	79,8%
S1/S2/S3	11	13,1%
Lama Bekerja		
1 Tahun	6	7,1%
2 Tahun	18	21,4%
3 Tahun	18	21,4%
4 Tahun	20	23,8%
5 Tahun	10	11,9%
>5 Tahun	12	14,3%

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh hasil bahwa penelitian ini didominasi oleh partisipan perempuan, dimana jumlah partisipan perempuan berjumlah 46 orang dengan prosentase 54,8% dan partisipan laki-laki berjumlah 38 orang dengan prosentase sebesar 45,2%. Sedangkan karakteristik partisipan ini ketika dilihat dari kelompok generasi lebih banyak diperoleh dari karyawan generasi Z dengan jumlah 52 orang dan nilai prosentase sebesar 61,9% selebihnya sebesar 38,9% diperoleh dari karyawan generasi Y dengan jumlah 32 orang.

Dilihat dari latar belakang pendidikan karyawan PT. P yang menjadi responden penelitian didominasi oleh karyawan yang berlatar belakang pendidikan SMA/ sederajat dengan jumlah keseluruhan sebesar 67 orang dengan prosesntase sebesar 79,8%, selebihnya sebanyak 11 orang berasal dari latar belakang pendidikan perguruan tinggi dengan prosentase 13,1% dan 6 orang berlatar belakang pendidikan SMP/ sederajat dengan prosentase 7,1%. Sedangkan karakteristik partisipan penelitian jika dilihat dari lama bekerja sebagai karyawan di PT. P diperoleh hasil bahwa terdapat 6 orang yang telah bekerja dalam kurun waktu 1 tahun dengan nilai prosentase sebesar 7,1%, 18 orang partisipan yang telah bekerja selama 2 tahun dan 3 tahun dengan prosentase masing-masing sebesar 21,4% setiap tahun, lalu terdapat 20 karyawan yang telah bekerja di PT. P selama 4 tahun dengan prosesntase sebesar 23,8%, 10 orang karyawan yang telah bekerja selama 5 tahun dengan prosesntase 11,9% dan terakhir sebanyak 12 orang karyawan yang telah bekerja lebih dari 5 tahun dengan skor prosentase sebesar 14,3%.

Tabel 3.11 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Range	Min	Max	Sum	Mean	SD
----------	---	-------	-----	-----	-----	------	----

<i>Turnover</i>	84	7	3	10	563	6,70	1,589
<i>Intention</i>							
Keterikatan Kerja	84	72	30	102	6021	71,68	15,858

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel *turnover intention* diperoleh skor minimum sebesar 3 dan skor maximum sebesar 10 sehingga didapatkan range / selisih antara skor tertinggi dan skor terendah sebesar 7. Jumlah total keseluruhan nilai dari variabel *turnover intention* sebesar 563 sementara nilai rata-ratanya sebesar 6,70 dan standar deviasi sebesar 1,589. Sedangkan pada variabel keterikatan kerja diperoleh nilai minimum 30 dan nilai maximum 102 dengan selisih antar kedua nilai sebesar 72 dan mendapatkan skor total sebesar 6021 dengan nilai rata-rata 71,68 serta skor standar deviasi senilai 12,858.

Dalam rangka melihat kategori skor yang diperoleh pada penelitian ini bagi masing-masing variabel didasarkan atas perhitungan skor empiris yang kemudian di golongkan menjadi 5 kategori yaitu; sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Adapun langkah-langkah dalam menentukan skor empiris bagi masing-masing variabel tersebut sebagai berikut:

Tabel 3.12 Rumus Skor Empiris Variabel *Turnover Intention*

Kategori	Rumus	Norma Tes
Sangat Tinggi	$= M + 1.8 SD$ $= 6,70 + 1,8 \times 1,589$ $= 9,6$ $= 10$	10 <
Tinggi	$= M + 0.6 SD$ $= 6,70 + 0,6 \times 1,589$ $= 7,65$ $= 8$	8 - 9
Sedang	$= M - 0.6 SD$ $= 6,70 - 0,6 \times 1,589$ $= 5,74$ $= 6$	6 - 7
Rendah	$= M - 1.8 SD$ $= 6,70 - 1,8 \times 1,589$ $= 3,83$	4 - 5

	= 4	
Sangat Rendah	< M – 1.8 SD	
	= < 6,70 – 1,8 × 1,589	0 - 3
	= < 3,83	
	= < 4	

Berdasarkan rumus kategorisasi diatas, *turnover intention* dikatakan sangat tinggi ketika nilai total partisipan penelitian di atas 10 ($X > 10$), kemudian *turnover intention* yang dimiliki oleh partisipan penelitian dikatakan tinggi apabila nilai total partisipan berada pada rentang angka 8 sampai dengan 9 ($8 < X < 9$), *turnover intention* yang dimiliki oleh partisipan penelitian dikatakan rendah apabila nilai total partisipan berada pada rentang angka 6 sampai dengan 7 ($6 < X < 7$), Selanjutnya *turnover intention* yang dimiliki oleh partisipan penelitian dikatakan rendah apabila skor total yang dimiliki partisipan berada pada rentang angka 4 sampai dengan 5 ($4 < X < 5$), dan *turnover intention* dikatakan sangat rendah ketika nilai total partisipan penelitian di bawah 4 ($X < 4$).

Tabel 3.13 Rumus Skor Empiris Variabel Keterikatan Kerja

Kategori	Rumus	Norma Tes
Sangat Tinggi	= M + 1.8 SD = 71,68 + 1,8 × 15,858 = 100,22 = 100	100 <
Tinggi	= M + 0.6 SD = 71,68 + 0,6 × 15,858 = 81,19 = 81	81 - 99
Sedang	= M - 0.6 SD = 71,68 - 0,6 × 15,858 = 62,2 = 62	62 - 80
Rendah	= M – 1.8 SD = 71,68 - 1,8 × 15,858 = 43,12 = 43	43 - 61
Sangat Rendah	< M – 1.8 SD = < 71,68 - 1,8 × 15,858 = < 43,12	0 - 42

$$= < 43$$

Berdasarkan rumus kategorisasi diatas, keterikatan kerja dikatakan sangat tinggi ketika nilai total partisipan penelitian di atas 100 ($X > 100$), kemudian keterikatan kerja yang dimiliki oleh partisipan penelitian dikatakan tinggi apabila nilai total partisipan berada pada rentang angka 81 sampai dengan 99 ($81 < X < 99$), keterikatan kerja yang dimiliki oleh partisipan penelitian dikatakan rendah apabila nilai total partisipan berada pada rentang angka 62 sampai dengan 80 ($62 < X < 80$), Selanjutnya keterikatan kerja yang dimiliki oleh partisipan penelitian dikatakan rendah apabila skor total yang dimiliki partisipan berada pada rentang angka 43 sampai dengan 61 ($43 < X < 61$), dan keterikatan kerja dikatakan sangat rendah ketika nilai total partisipan penelitian di bawah 43 ($X < 43$).

Hasil dari mengacu pada rumus skor empiris untuk menentukan kategori pada masing-masing variabel penelitian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.14 Kategorisasi Variabel *Turnover Intention*

Kategori	Frequency	Percent (%)
Sangat Tinggi	4	4,8%
Tinggi	20	23,8%
Sedang	48	57,1%
Rendah	7	8,3%
Sangat Rendah	5	5,9%
Jumlah	84	100%

Hasil analisis kategorisasi variabel *turnover intention* didapati terdapat 4 karyawan atau sebesar 4,8% memiliki kemungkinan untuk melakukan *turnover intention* sangat tinggi, 20 karyawan atau sebesar 23,8% memiliki kemungkinan untuk melakukan *turnover intention* tinggi, separuh bagian sebesar 48 atau 57,1% memiliki *turnover intention* sedang dan 7 karyawan atau sebesar 8,3% memiliki *turnover intention* yang rendah serta sisanya sebanyak 5 karyawan atau 5,9% memiliki kemungkinan untuk melakukan *turnover intention* sangat rendah.

Tabel 3.15 Kategorisasi Variabel Keterikatan Kerja

Kategori	Frequency	Percent (%)
Sangat Tinggi	2	2,4%
Tinggi	26	30,9%

Sedang	35	41,6%
Rendah	19	22,6%
Sangat Rendah	2	2,4%
Jumlah	84	100%

Hasil analisis kategorisasi variabel keterikatan kerja ditemukan bahwa terdapat 2 karyawan atau sebesar 2,4% memiliki keterikatan kerja yang sangat tinggi terhadap perusahaan, 26 karyawan atau sebesar 30,9% memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi terhadap perusahaan, dan 35 karyawan atau 41,6% memiliki keterikatan kerja tingkat sedang terhadap pekerjaannya, lalu sebesar 22,6% atau sebanyak 19 karyawan memiliki keterikatan kerja rendah dan sisanya sebanyak 2 karyawan atau sebesar 2,4% memiliki keterikatan kerja yang sangat rendah kepada pekerjaannya.

b) Uji Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis ini bertujuan melihat adanya hubungan antara 2 variabel penelitian yang dilakukan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 25.00 dengan menggunakan korelasi *product moment* dan uji beda menggunakan *independent sample t test*.

Dasar dalam melihat adanya hubungan antara variabel keterikatan kerja dengan *turnover intention* adalah dengan melihat nilai signifikansi. Adapun kaidah hasil uji korelasi adalah jika signifikansi (p) < 0,01 maka terdapat korelasi yang sangat signifikan, jika (p) < 0,05 maka terdapat korelasi yang signifikan, sedangkan jika (p) > 0,05 artinya tidak ada korelasi yang signifikan antara dua variabel. Sebagai bahan penafsiran terhadap nilai korelasi yang ditemukan besar atau kecil, Sugiyono (2015) memberikan pedoman untuk bisa menentukan nilai korelasi tersebut besar atau kecil dengan ketentuan berikut ini;

Tabel 3.16 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Tabel 3.17 Hasil Uji Korelasi *Product Moment*

Variabel	Sig.	Correlation Coefficient
Keterikatan kerja dan <i>Turnover Intention</i>	0,000	-0,403

Hasil uji korelasi *product moment* antara variabel keterikatan kerja dengan variabel *turnover intention* diperoleh nilai korelasi sebesar -0,403 artinya terdapat hubungan negatif antara keterikatan kerja dengan *turnover intention* taraf sedang dan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,01$) maka terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara keterikatan kerja dengan *turnover intention*.

Tabel 3.18 Hasil Uji Sumbangan Efektif

Variabel	R Square.
Keterikatan kerja	0,162

Adapun Hasil R Square = 0.162. Artinya kemungkinan karyawan melakukan *turnover intention* sebesar 16% dipengaruhi oleh Keterikatan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 84% dipengaruhi oleh faktor lain.

Dalam rangka melihat perbedaan tingkat keterikatan kerja dan *turnover intention* pada karyawan generasi Y dan generasi Z menggunakan *Independent Sample T Test*. Menurut Muhid (2012) Uji-t ini merupakan suatu prosedur yang harus dilakukan ketika ingin membandingkan 2 kelompok yang datanya diuji secara random sebanyak 1 kali proses pengukuran. Dalam melakukan uji T-test, peneliti akan menggunakan bantuan program SPSS versi 25.0 for windows.

Kaidah hasil uji perbandingan (T-test) adalah jika signifikansi ($p < 0,01$) maka terdapat perbedaan yang sangat signifikan, jika ($p < 0,05$) maka terdapat perbedaan yang signifikan, sedangkan jika ($p > 0,05$) artinya tidak ada perbedaan yang signifikan antara dua kelompok data.

Tabel 3.19 Hasil Uji *Independent Sample T Test*

Variabel	t	df	Sig. (2-tailed)
Keterikatan kerja	-0,374	62	0,709
<i>Turnover Intention</i>	-2,129	62	0,037

Hasil analisis data menggunakan *Independent Sample T Test* dengan bantuan program SPSS for Windows diperoleh skor $t = -0,374$ dengan

signifikansi pada variabel keterikatan kerja sebesar $0,709 > 0,05$ artinya tidak ada perbedaan tingkat keterikatan kerja antara karyawan generasi milenial (Y) dan karyawan generasi Z. Adapun hasil uji beda dari variabel *turnover intention* diperoleh skor $t = -2,129$ dengan signifikansi sebesar $0,037 < 0,05$ artinya terdapat perbedaan yang signifikan tingkat *turnover intention* antara karyawan generasi milenial (Y) dan karyawan generasi Z.