

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal. Menurut Hafizha (2023), teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif merupakan proses sistematis untuk mengolah data mentah menjadi informasi yang bermakna guna menjawab rumusan masalah. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel independen yaitu Stres Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Niat Berpindah Kerja (Y) sebagai variabel dependen pada karyawan Generasi Z di Kota Bogor.

3.2 Objek, Jadwal dan Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, objek penelitian terdiri dari:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*): Stres Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2).
2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*): Niat Berpindah Kerja (Y).

Karyawan yang tergolong dalam kelompok Generasi Z (kelahiran tahun 1997-2012) yang berdomisili atau bekerja di wilayah Kota Bogor.

Penelitian ini dilakukan di wilayah Kota Bogor, Jawa Barat. Pemilihan lokasi didasarkan pada karakteristik Bogor sebagai kota penyangga dengan dinamika industri dan jasa yang tinggi, di mana tekanan kerja urban sangat relevan untuk mengukur tingkat stres dan beban kerja pada tenaga kerja muda.

Penelitian dilaksanakan selama 6 (enam) bulan, terhitung mulai bulan Februari 2026 sampai dengan Juli 2026, mencakup tahapan persiapan, pengumpulan data, hingga penyusunan laporan akhir.

Penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu 6 (enam) bulan, terhitung mulai bulan Februari 2026 sampai dengan Juli 2026. Rentang waktu ini mencakup seluruh tahapan, mulai dari observasi awal, penyusunan proposal, pengumpulan data melalui kuesioner, pengolahan data menggunakan perangkat lunak statistik, hingga penyusunan laporan akhir skripsi.

Penyusunan jadwal ini bertujuan agar penelitian dapat berjalan secara sistematis dan selesai tepat pada waktu yang telah ditentukan. Adapun rincian kegiatan penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Tahapan Penelitian	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul
1	Penyusunan Proposal						
2	Seminar Proposal						
3	Pengumpulan Data (Kuesioner & Wawancara)						
4	Observasi Lapangan						
5	Analisis Data						
6	Penyusunan Bab IV & Bab V						
7	Uji Validitas & Revisi						
8	Penyelesaian Skripsi & Sidang						

Sumber: Penulis (2026)

1.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Berdasarkan bentuk dan sifatnya, penelitian ini menggunakan:

1. Data Kuantitatif: Data berupa skor angka dari hasil jawaban kuesioner responden yang diolah menggunakan statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda (Hafizha, 2023).
2. Data Kualitatif: Data pendukung berupa deskripsi profil responden dan gambaran umum fenomena di lapangan untuk memperkuat interpretasi hasil. Sumber data terdiri dari:
 1. Data Primer: Data yang diperoleh langsung dari sumber asli melalui penyebaran kuesioner daring kepada karyawan Generasi Z di Kota Bogor menggunakan skala Likert.

2. Data Sekunder: Referensi pendukung dari jurnal ilmiah (Windayanti, 2024; Manggala & Siswanto, 2024), buku teks MSDM, dan data statistik dari BPS Kota Bogor.

1.4 Unit Analisis Data (Populasi dan Sampel)

Populasi penelitian ini adalah Seluruh karyawan Generasi Z yang bekerja di wilayah Kota Bogor. Karena jumlah pastinya tidak diketahui (infinite population), maka fokus diarahkan pada pekerja sektor formal dan informal di wilayah tersebut.

Berikut adalah data statistik Generasi Z (Tahun Lahir 1997-2012) yang bekerja di wilayah Kota Bogor:

Tabel 3.2 Penduduk Kota Bogor Berdasarkan Kelompok Umur dan Jenis Kelamin (Jiwa)

Kelompok Umur	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki dan Perempuan
	2025	2025	2025
15-19	44505	41759	86264
20-24	44020	41398	85418
25-29	43084	41671	84755
Jumlah	131609	124828	256437

Sumber: BPS Kota Bogor (2025)

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) per Juni 2024, jumlah penduduk Kota Bogor usia muda (rentang 15–29 tahun) mencapai sekitar 256.437 jiwa, yang terdiri dari kelompok usia 15-19 tahun (86,2 ribu), 20-24 tahun (85,4 ribu), dan 25-29 tahun (84,7 ribu). Jika ditambah kelompok usia 30-34 tahun, jumlahnya menjadi lebih besar.

Tidak semua penduduk bekerja, maka bisa menggunakan pendekatan:

- Penduduk usia kerja (15–29): 36,72% populasi

Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan metode purposive sampling dan rumus slovin. Kriteria sampel adalah:

1. Karyawan aktif kategori Generasi Z.
2. Bekerja/berdomisili di Kota Bogor.

Adapun rumus slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

- n = jumlah sampel
- N = jumlah populasi
- e = tingkat kesalahan (margin of error), dalam penelitian ini ditetapkan 10% (0,1)

Jika jumlah penduduk rentang usia 15-29 tahun adalah **256.437 jiwa**, maka perhitungan jumlah sampel adalah:

$$N = \frac{256.437}{1+256.437 (0,1)^2} = \frac{256.437}{1+2.564,37} = \frac{256.437}{2.565} \approx 99,97 \text{ Responden}$$

Dengan demikian, jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 100 responden, yang dianggap cukup mewakili populasi dengan tingkat kesalahan 10%.

1.5 Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan penjabaran dari variabel-variabel penelitian ke dalam indikator-indikator yang dapat diukur secara empiris di lapangan. Penentuan indikator ini didasarkan pada tinjauan pustaka yang relevan agar instrumen penelitian memiliki validitas yang tinggi. Dalam penelitian ini, variabel dibagi menjadi dua kategori, yaitu variabel bebas yang terdiri dari Stres Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2), serta variabel terikat yaitu Niat Berpindah Kerja (Y).

1.5.1 Variabel Stres Kerja (X1)

Stres kerja didefinisikan sebagai respon fisik dan psikologis yang muncul akibat adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu (Manggala & Siswanto, 2024). Operasionalisasi variabel ini diukur melalui tiga dimensi utama menurut teori yang diadaptasi dalam penelitian Latifah & Widawati (2025):

1. Indikator Psikologis: Mencakup perasaan cemas, mudah tersinggung, kebosanan, serta ketegangan mental yang dirasakan karyawan selama menjalankan tugas.

2. Indikator Fisiologis: Perubahan kondisi fisik yang dirasakan akibat tekanan kerja, seperti kelelahan yang luar biasa, gangguan tidur (insomnia), atau keluhan kesehatan fisik lainnya.
3. Indikator Perilaku: Perubahan perilaku kerja yang tampak, seperti penurunan produktivitas, kesulitan berkonsentrasi, dan ketidakmampuan dalam pengambilan keputusan.

3.5.2 Variabel Beban Kerja (X2)

Beban kerja adalah sekumpulan tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu (Windayanti, 2024). Variabel ini dioperasionalkan melalui indikator-indikator yang merujuk pada Islamia et al. (2025):

1. Beban Waktu (*Time Load*): Mengukur seberapa besar alokasi waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan dan apakah waktu tersebut dianggap mencukupi atau justru menimbulkan tekanan.
2. Beban Usaha Mental (*Mental Effort Load*): Tingkat kompleksitas pekerjaan yang membutuhkan pemikiran mendalam, ketelitian tinggi, dan konsentrasi yang menguras energi mental.
3. Beban Tekanan Psikologis: Perasaan tertekan yang muncul akibat volume pekerjaan yang menumpuk atau target yang sulit dicapai dalam kondisi normal.

3.5.3 Variabel Niat Berpindah Kerja (Y)

Niat Berpindah Kerja adalah derajat keinginan atau kecenderungan sadar seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja (Ardianingsih et al., 2025). Operasionalisasi variabel ini mencakup:

1. Pikiran untuk Berhenti (*Thinking of Quitting*): Sejauh mana karyawan sering memikirkan untuk keluar dari perusahaan saat ini karena merasa stres atau beban kerja yang berat.
2. Niat Mencari Pekerjaan Lain (*Intention to Search for Job*): Upaya aktif karyawan dalam mencari informasi lowongan kerja, mengirim lamaran, atau berkomunikasi dengan jejaring profesional untuk mendapatkan posisi baru.

3. Niat untuk Keluar (*Intention to Leave*): Keinginan atau rencana konkret karyawan untuk mengundurkan diri dalam waktu dekat atau jangka waktu tertentu di masa depan.

Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Stres Kerja (X1)	Respon psikologis dan fisik akibat tekanan kerja yang melampaui kemampuan (Latifah & Widawati, 2025).	1. Indikator Psikologis 2. Indikator Fisiologis 3. Indikator Perilaku	Likert
Beban Kerja (X2)	Volume tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu (Windayanti, 2024).	1. Beban Waktu (<i>Time Load</i>) 2. Beban Mental (<i>Mental Effort</i>) 3. Tekanan Psikologis	Likert
Niat Berpindah Kerja (Y)	Kecenderungan sadar untuk meninggalkan organisasi (Ardianingsih et al., 2025).	1. Pikiran untuk berhenti 2. Niat mencari kerja lain 3. Niat untuk keluar	Likert

Sumber: Penulis (2026)

3.6 Metode Pengumpulan Data

Strategi pengumpulan data dalam penelitian ini menerapkan metode survei kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian utama. Kuesioner dirancang secara sistematis untuk mengukur variabel Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Niat Berpindah Kerja (Y) pada populasi Generasi Z di Kota Bogor. Pernyataan-pernyataan dalam instrumen ini dikembangkan untuk menangkap fenomena bagaimana tekanan psikologis dan volume pekerjaan yang

tinggi memengaruhi keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi.

Data yang terhimpun melalui kuesioner akan diproses menggunakan teknik analisis regresi linear berganda guna membuktikan hipotesis mengenai hubungan kausalitas antar variabel tersebut. Selain itu, peneliti juga melakukan studi literatur untuk memperkaya konteks perilaku kerja Generasi Z yang sangat sensitif terhadap kesejahteraan psikologis dan keseimbangan hidup di lingkungan kerja saat ini.

3.6.1 Data Primer

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari sumber pertama melalui upaya lapangan. Dalam konteks penelitian ini, data primer diperoleh melalui:

1. Kuesioner (Angket): Instrumen ini disebarakan secara digital kepada responden yang memenuhi kriteria Generasi Z di Kota Bogor. Kuesioner berisi poin-poin pernyataan mengenai indikator stres kerja (seperti kecemasan dan kelelahan fisiologis), indikator beban kerja (seperti beban waktu dan tekanan mental), serta frekuensi pikiran untuk mengundurkan diri sebagai indikator niat berpindah kerja.
2. Observasi Pendukung: Peneliti melakukan pengamatan awal mengenai kondisi lingkungan kerja pada beberapa sektor industri di Kota Bogor untuk mendapatkan gambaran awal mengenai tekanan kerja yang sering dihadapi oleh karyawan muda.

3.6.2 Data Sekunder

Data sekunder digunakan sebagai pendukung teoretis dan data pembanding untuk memperkuat analisis utama. Sumber data sekunder dalam penelitian ini meliputi:

1. Studi Literatur dan Jurnal Ilmiah: Mengacu pada penelitian-penelitian terdahulu yang relevan, seperti studi mengenai dampak beban kerja terhadap loyalitas (Windayanti, 2024) dan pengaruh stres kerja terhadap niat keluar pada tenaga kerja muda (Manggala & Siswanto, 2024; Latifah & Widawati, 2025).

2. Laporan Tren Ketenagakerjaan: Memanfaatkan laporan dari platform penyedia lapangan kerja mengenai pergeseran perilaku loyalitas karyawan Generasi Z pasca-pandemi dan tren kesehatan mental di tempat kerja.
3. Data Statistik Kependudukan (BPS): Menggunakan data Badan Pusat Statistik Kota Bogor untuk mengidentifikasi profil demografis dan jumlah angkatan kerja produktif dari kelompok usia Generasi Z di wilayah penelitian.
4. Artikel Bisnis dan Berita Terkini: Informasi dari media massa terpercaya mengenai kondisi ekonomi makro dan dinamika industri di Kota Bogor yang memengaruhi beban kerja karyawan.

3.7 Metode Pengolahan dan Analisis Data

Menurut Bogdan dalam Salmaa (2023), analisis data didefinisikan sebagai aktivitas sistematis untuk mengorganisir informasi yang dihimpun dari lapangan maupun dokumentasi. Proses ini melibatkan pengumpulan, pengolahan, dan penyusunan data agar pola hubungan di dalamnya dapat dipahami secara mendalam. Data tersebut dikelompokkan ke dalam kategori tertentu, dipecah menjadi unit-unit yang lebih spesifik, dan disintesis guna menemukan makna yang relevan dengan tujuan penelitian.

Langkah terakhir adalah merumuskan simpulan yang komunikatif agar hasil penelitian dapat dipahami secara logis oleh pihak luar. Dalam penelitian ini, pendekatan yang diterapkan adalah analisis kuantitatif melalui metode Regresi Linear Berganda. Model ini digunakan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh Stres Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap tingkat Niat Berpindah Kerja (Y) pada karyawan Generasi Z di Kota Bogor. Data primer yang diperoleh melalui kuesioner akan diolah menggunakan perangkat lunak statistik SPSS guna menguji hipotesis melalui serangkaian uji instrumen dan uji asumsi klasik (Salmaa, 2023).

3.7.1 Skala Pengukuran dan Angka Penafsiran

Winarno menyatakan bahwa pengukuran merupakan prosedur teknis untuk menetapkan angka pada karakteristik subjek dalam populasi atau sampel.

Pemberian nilai numerik ini dilakukan berdasarkan aturan objektif untuk menggambarkan atribut yang diukur secara terperinci (Salmaa, 2023). Dalam penelitian ini, jawaban responden diukur menggunakan Skala Likert (1-5) untuk merepresentasikan tingkat persetujuan terhadap pernyataan variabel Stres Kerja, Beban Kerja, dan Niat Berpindah Kerja.

Tabel 3.4 Skala Likert

Skor	Kategori
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Sumber: Penulis (2026)

Angka penafsiran digunakan sebagai standar penilaian dalam proses interpretasi data. Interpretasi ini merupakan langkah untuk mengaitkan hasil analisis dengan kriteria tertentu guna mengekstraksi makna dari data yang diolah secara terstruktur (AdminLP2M, 2022).

Tabel 3.5 Angka Penafsiran

Rentang Skor Rata-rata	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: Penulis (2026)

3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda merupakan model statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan fungsional antara dua atau lebih variabel independen (prediktor) dengan satu variabel dependen (kriterium). Model ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap perubahan pada variabel terikat (Sudariana & Yoedani, 2020). Adapun persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y = Niat Berpindah Kerja
- A = Konstanta
- b1= Koefisien regresi Stres Kerja
- b2 = Koefisien regresi Beban Kerja
- X1 = Stres Kerja
- X2 = Beban Kerja
- e = Error term (faktor lain di luar model).

3.7.3 Uji Kualitas Data (Validitas dan Reliabilitas)

3.7.3.1 Uji Validitas

Validitas mencerminkan ketepatan suatu instrumen dalam mengukur dimensi yang semestinya diukur. Menurut Yusup dalam Marthiani (2024), pengujian ini mencakup aspek konten, konstruk, dan kriteria. Dalam penelitian ini, validitas diukur melalui metode *Corrected Item-Total Correlation*. Butir pernyataan dianggap valid apabila nilai r-hitung lebih besar dibandingkan r-tabel 0,1966 pada tingkat signifikansi tertentu.

3.7.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menggambarkan tingkat kepercayaan atau konsistensi suatu alat ukur. Sumadi Suryabrata dalam Marthiani (2024) menjelaskan bahwa instrumen yang reliabel akan memberikan hasil yang stabil meskipun digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*; instrumen dinyatakan andal atau reliabel jika skor koefisiennya melampaui angka 0,60.

3.7.4 Uji Asumsi Klasik

Guna memastikan model regresi linear berganda yang dihasilkan memenuhi kriteria BLUE (Best, Linear, Unbiased, and Estimator), maka dilakukan serangkaian pengujian asumsi klasik sebagai berikut (Manggala & Siswanto, 2024):

3.7.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual terdistribusi normal. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan menggunakan grafik Normal Probability Plot. Data dikatakan terdistribusi normal apabila titik-titik pada grafik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut (Santika et al., 2025). Selain itu, untuk memperkuat hasil, dapat digunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria nilai signifikansi $> 0,05$.

3.7.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen (Stres Kerja dan Beban Kerja). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Prasyarat yang harus dipenuhi adalah nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 (Ardianingsih et al., 2025). Jika kriteria ini terpenuhi, maka variabel-variabel tersebut bersifat independen dan layak digunakan dalam model.

3.7.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model yang ideal adalah yang bersifat homoskedastisitas (varians tetap). Pendeteksian dilakukan dengan melihat grafik Scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu (seperti gelombang atau menyempit), maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Windayanti, 2024).

3.7.5 Uji Hipotesis (Uji F, Uji t dan Koefisien Determinasi)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel Stres Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Niat Berpindah Kerja (Y) baik secara parsial maupun simultan.

3.7.5.1 Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu Stres Kerja dan Beban Kerja, secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Niat Berpindah Kerja (Ardianingsih et al., 2025).

- Jika nilai Sig. F < 0,05, maka H_a diterima, yang berarti Stres Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Niat Berpindah Kerja.
- Jika nilai Sig. F > 0,05, maka H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh simultan yang signifikan.

3.7.5.2 Uji t (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (Mustika et al., 2025).

1. Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Niat Berpindah Kerja (Y):

Dilakukan dengan membandingkan nilai Sig. t pada variabel X1 dengan taraf signifikansi 0,05. Jika Sig. < 0,05, maka Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Niat Berpindah Kerja.

2. Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Niat Berpindah Kerja (Y):

Jika nilai Sig. t pada variabel X2 < 0,05, maka Beban Kerja secara parsial memiliki kontribusi signifikan dalam memicu niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

3.7.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel Niat Berpindah Kerja (Islamia et al., 2025). Nilai R^2 berkisar antara nol dan satu. Nilai yang mendekati angka satu berarti variabel-variabel independen (Stres Kerja dan Beban Kerja) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, nilai yang kecil menunjukkan kemampuan variabel independen yang amat terbatas dalam menjelaskan variasi variabel dependen.