

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Generasi Y**

##### **2.1.1 Definisi Generasi Y**

Generasi yang terbaru untuk memasuki dunia kerja lahir antara tahun 1980 dan 2000 (Weingarten, 2009; Cennamo & Gardner, 2008; Sayers, 2007). Meskipun beberapa penulis berbeda pendapat mengenai kapan Generasi Y dimulai atau berakhir, namun pada umumnya setuju bahwa Generasi Y dimulai pada tahun 1980 (Smola & Sutton, 2002; Weingarten, 2009; Crumpacker & Crumpacker, 2007; Essinger, 2006) dan berakhir pada tahun 2000 (Clark, 2007) dalam (Barford dan Hester, 2011)

Saat ini generasi Y telah memasuki dunia kerja di Indonesia, bahkan telah mendominasi dunia kerja di Indonesia. Berdasarkan penjelasan oleh Codrington dan Grant-Marshall (2005) dalam Jauhar (2017), Generasi Y adalah individu yang lahir antara tahun 1980 sampai 2001. Beberapa ahli juga berpendapat kurang lebih sama seperti itu. Oleh karena itu, pada penelitian ini, Generasi Y yang dimaksudkan adalah mereka yang lahir antara tahun 1980 sampai tahun 2000.

##### **2.1.2 Karakteristik Generasi Y**

Menurut Codrington dan Grant Marshall (2005) dalam Jauhar (2017), Karakteristik Generasi Y umumnya sabar, ekspresif, adaptif, efisien, inovatif, berkomitmen. Generasi Y selalu ingin mengembangkan keterampilan baru dan

bersemangat untuk merangkul tantangan dengan terus-menerus mencari instruksi berikutnya atau pendekatan di tempat kerja (Herbison & Boseman, 2009).

Sedangkan menurut Lyons (2004) dalam Putra Y.S , ciri-ciri dari generasi Y adalah: karakteristik masing-masing individu berbeda, tergantung dimana dibesarkan, strata ekonomi, dan sosial keluarganya, pola komunikasinya sangat terbuka dibanding generasi-generasi sebelumnya, pemakai media sosial yang fanatik dan kehidupannya sangat terpengaruh dengan perkembangan teknologi, lebih terbuka dengan pandangan politik dan ekonomi, sehingga mereka terlihat sangat reaktif terhadap perubahan lingkungan yang terjadi di sekelilingnya, memiliki perhatian yang lebih terhadap kekayaan. Generasi Milenial ditandai dengan karakteristik sangat termotivasi, ambisius, dan kewirausahaan. Mereka juga berkarakter tumbuh dengan teknologi dan lebih mengerti mengenai internet (Shaw, Fairhurst, 2008) dalam Jerome et all (2014). Karyawan Generasi Y menginginkan umpan balik tentang kinerja mereka dan pengakuan sesuai dengan kontribusi mereka (Hurst dan Baik, 2009; Martin, 2005) dalam (Naim dan Lenka, 2017). Oleh karena itu, setiap perusahaan ataupun pemimpin perusahaan harus memiliki strategi mempertahankan karyawan dan mengetahui keinginan dan kebutuhan karyawan untuk mengurangi bahkan meniadakan niat berhenti pada karyawan.

## **2.2 *Intention To Quit***

### **2.2.1 *Definisi Intention To Quit***

Pengertian *Intention to quit* dijelaskan oleh Tett dan Meyer (1993) dalam Putradiarta (2016), bahwa keinginan berpindah (*turnover intention*) mengacu pada

keinginan yang secara sadar dan disengaja untuk meninggalkan organisasi. *Intention to quit* merupakan persepsi negatif karyawan terhadap pekerjaannya yang mana memiliki potensi untuk meninggalkan organisasi apabila mereka merasakan ketidaksenangan dan kelelahan dalam bekerja (Khan et al., 2014) dalam Dewi (2015). Setyanto dkk (2013) dalam Dewi (2015) mengatakan perusahaan merasakan dampak rugi besar ketika perusahaan telah berhasil merekrut karyawan yang kompeten, namun pada akhirnya karyawan tersebut memilih untuk meninggalkan organisasinya.

Tingginya *turnover* pada karyawan ini terjadi karena perubahan demografi, perbedaan kebutuhan dari perbedaan generasi sebelumnya dalam angkatan kerja, sehingga perusahaan dituntut untuk mencari bagaimana pengembangan individual, fleksibilitas dalam jam kerja, alokasi kreatifitas dan dampaknya terhadap pengambilan keputusan perusahaan hal ini menjadi faktor penting untuk menurunkan *intention to quit* kepada karyawan generasi Y (Pook, 2011) dalam Utomo (2019)

## **2.3 Kepemimpinan Transformasional**

### **2.3.1 Defenisi Kepemimpinan Transformasional**

Gaya Kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005).

Menurut Tjiptono (2006:161) dalam Tampi (2014), gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Selain itu, pemimpin harus memberikan visi yang jelas pada pemberdayaan, memotivasi tim dan mendorong individu dan kelompok untuk melakukan ke tingkat tertinggi (Dixon & Hart, 2010) dalam Jauhar (2017). Robins (2006) dalam Tampi (2014), mengatakan bahwa Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.

### **2.3.2 Karakteristik Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Robins (2006) dalam Tampi (2014), ada empat karakteristik pemimpin transformasional:

- a) Kharisma: memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
- b) Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
- c) Stimulasi intelektual: mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.
- d) Pertimbangan individual: memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.

Menurut Bass dan Avolio (1994) dalam Jauhar (2017) ada empat karakteristik yang berbeda untuk Pemimpin Transformasional; pengaruh ideal, motivasi inspirasional, simulasi intelektual dan pertimbangan individual.

- i) Pengaruh ideal - Pemimpin menumbuhkan rasa bangga dan iman di dalam bawahan. Pemimpin juga memberikan visi dan misi yang akan mendapatkan rasa hormat dan kepercayaan dengan menetapkan standar tinggi untuk persaingan. Tindakan ini akan mendorong emosi dan ikatan di antara pemimpin dan anggota tim.
- ii) Motivasi inspirasional - Pemimpin akan mendorong anggota tim untuk membuat dan menerima tujuan yang menantang dan melibatkan tim dengan tujuan bersama. Hal ini akan meningkatkan semangat tim untuk menyertakan antusiasme dan optimisme. pemimpin akan berkomunikasi secara efektif dengan tim melalui visi atau menggunakan simbol-simbol untuk fokus pada upaya tim dan pemodelan perilaku mereka. Tindakan ini akan meningkatkan motivasi intrinsik tim sebagai tujuan tugas mirip dengan bunga dan nilai-nilai tim
- iii) Pertimbangan individual - Pemimpin akan mengenali keunikan setiap anggota tim secara individu. pemimpin akan menghubungkan kebutuhan individu dengan kebutuhan organisasi dan memberikan mentoring yang cocok dan kesempatan berkembang. Ini juga berarti bahwa pemimpin memberikan panduan, dorongan dan pembinaan kepada anggota tim.
- iv) Stimulasi intelektual - Pemimpin akan mendorong bawahan untuk mencoba pendekatan baru terhadap masalah dan berpikir dengan cara yang kreatif saat

melaksanakan tugas sehari-hari mereka. Oleh karena itu, pemimpin dapat meningkatkan kesadaran bawahan terhadap masalah dan mendorong anggota tim untuk melihat masalah dari sudut yang lain (Mester et al., 2003, Engelbrecht, 2005).

## **2.4 Kepuasan Kerja**

### **2.4.1 Definisi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting untuk fungsi dari suatu organisasi dan itu adalah rentan untuk menjadi pengaruh oleh budaya perusahaan organisasi dan kepemimpinan (Girma, 2016) dalam Jauhar (2017). Kepuasan kerja merupakan efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Kreitner dan Kinicki, 2003) dalam Damar dkk (2017).

Teori McClelland (Robins, 2006) dalam Tampi (2014), mengatakan ada 3 poin dalam jenjang kebutuhan manusia, yaitu:

- 1) Kebutuhan akan prestasi: Dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.
- 2) Kebutuhan akan kekuasaan: kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian.
- 3) Kebutuhan akan afiliasi: hasrat untuk hubungan antar-pribadi yang ramah dan akrab.

Waspodo, dkk (2013), Wei (2009), dan Hanafiah (2014) dalam Putradiarta (2016), mengemukakan bahwa karyawan setuju bahwa kepuasan kerja akan memberikan pengaruh terhadap *intention to quit* dari suatu karyawan, yang

menjelaskan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan *intention to quit*.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu**

NO	Nama Peneliti, Judul Penelitian dan Tahun Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Junaimah Jauhar (2017), Pengaruh Reward dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Niat untuk Keluar dari Karyawan Generasi Y Di Industri Minyak dan Gas: Moderating Peran Kepuasan Kerja	Metode analisis regresi linear dan analisis deskriptif	(1) imbalan memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap <i>intention to quit</i> . (2) kepemimpinan transformasional memiliki dampak negatif yang signifikan pada <i>intention to quit</i> . (3) kepuasan kerja memoderasi hubungan negatif yang signifikan antara imbalan dan <i>intention to quit</i> . (4) kepuasan kerja tidak memoderasi hubungan negatif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan <i>intention to quit</i> .
2	Sartika, Dwi. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di Cv. Putra Tama Jaya).	Metode analisis regresi linear berganda	(1) Hasil penelitian, ada pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap keinginan keluar karyawan ( $0,025 < 0,05$ ), kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi ( $0,007 < 0,05$ ), komitmen organisasi terhadap keinginan keluar ( $0,023 < 0,05$ ), gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi ( $0,000 < 0,05$ ). (2) tidak terdapat hubungan langsung gaya kepemimpinan transformasional terhadap keinginan keluar ( $0,984 > 0,05$ ) (3) Komitmen organisasi tidak memediasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap keinginan keluar maupun gaya kepemimpinan transformasional terhadap keinginan keluar

**Tabel 2.1: Lanjutan Penelitian Terdahulu**

3	Prasetya, P.W.Y dan Dewi, G.A.M. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Intention To Quit</i> Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan.	Metode analisis regresi linear	(1)Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>intention to quit</i> . (2) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (3) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>intention to quit</i> . (4) Peran mediasi kepuasan dalam pengaruh negatif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap <i>intention to quit</i> .
---	---	--------------------------------	--

## 2.6 Pengembangan Hipotesis

### 2.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap *Intention To Quit*

Kepemimpinan transformasional telah diyakini dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan. Seperti komitmen organisasi, kepuasan, efektivitas karyawan, intensitas *turnover* yang rendah, kepercayaan, kepemimpinan yang efektif dan kinerja karyawan secara keseluruhan (Schlechter, 2005) dalam Jauhar (2017). Berdasarkan pendapat Emery dan Barker (2007) dalam Prasetya (2018) gaya kepemimpinan transformasional akan lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan membagikan kemampuannya untuk bisa menyampaikan visi dan misi serta memberikan stimulasi intelektual, disamping itu gaya kepemimpinan transformasional dapat mendorong pengikutnya untuk menjalankan banyak tanggung jawab (otonomi), tugas kerja seperti itu dapat meningkatkan keberhasilan organisasi. Menurut Farahani, Taghadosi, dan Behboudi (2011) dalam Jauhar (2017) kepemimpinan transformasional secara positif mempengaruhi komitmen



organisasi dengan menciptakan loyalitas karyawan dan realisasi berbagai kebutuhan karyawan melalui dorongan untuk merenungkan masalah-masalah kritis, penerapan prosedur yang inovatif, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Ennis, Gong dan Okpozo (2016) dalam Jauhar (2017) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki efek tidak langsung pada niat karyawan untuk berhenti melalui komitmen afektif dan normatif.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jauhar (2017) dapat dilihat bahwa ternyata terdapat peran pemimpin dalam mempengaruhi *intention to quit*, begitu juga pada *coffee shop*. *Coffee shop* yang menjamur di Yogyakarta mungkin bukan *coffee shop* yang besar dan mungkin juga bukan menjadi tujuan akhir dari karyawan untuk berkarir, sehingga *intention to quit* juga dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin mereka. Maka hipotesis pertama pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

*Hipotesis 1: Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap Intention To Quit*

## **2.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Intention To Quit***

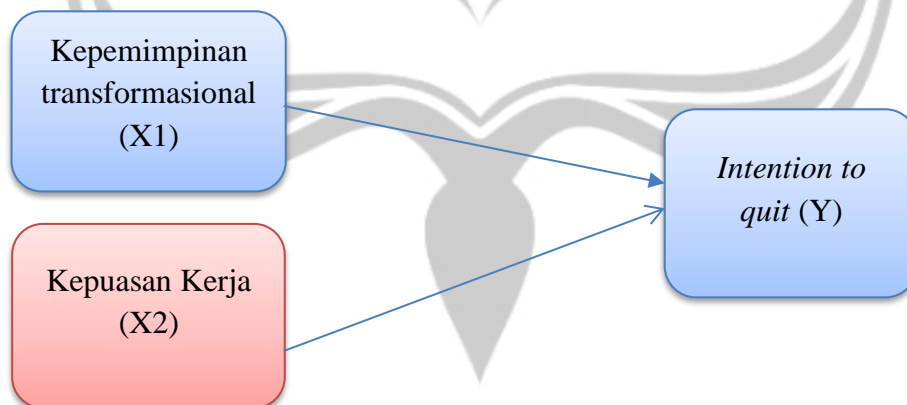
Penelitian ini telah lebih ditingkatkan oleh Fatima dkk. (2011) dalam Jauhar (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja yang akan menyebabkan niat yang lebih rendah untuk berhenti. Penelitian dari Berry (2010) dalam Prasetya (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu membawa dampak yang signifikan terhadap keinginan

untuk keluar. Penelitian Srinadi dan Supartha (2015) dalam Prasetya (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *intention to quit*.

Karyawan *coffee shop* yang berada di Yogyakarta mungkin juga akan mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai salah satu alasan untuk bertahan ataupun keluar dari tempat bekerja. Pada penelitian ini tujuannya adalah untuk mengukur bagaimana kepuasan kerja dapat memberi pengaruh terhadap *intention to quit* di *coffee shop* yang berada di kecamatan Depok, Sleman, Yogyakarta. Sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

*Hipotesis 2: Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap Intention To Quit*

## 2.7 Kerangka Pikir



**Gambar 1 : Kerangka Pikir**

Berdasarkan dari Gambar 1, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja adalah variabel independen sedangkan *intention to quit* adalah variabel dependen.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Bentuk Penelitian**

Bentuk penelitian yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif persoalan yang akan dikaji dirumuskan dalam bentuk variabel, kemudian peneliti mencoba untuk mengidentifikasi hubungan antarvariabel tersebut (Sarwono, 2013).

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Sumber data primer mengacu pada informasi yang dikumpulkan pertama kali oleh peneliti pada variabel yang tertarik untuk diteliti untuk tujuan spesifik pada penelitian (Sekaran, 2013) dalam putradiarta A.A (2016). Sumber data yang diperoleh untuk penelitian ini adalah karyawan *coffee shop*. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuisisioner *online* (*google form*) pada karyawan *coffee shop* di Kecamatan Depok, Sleman, Yogyakarta.

#### **3.2 Objek dan Lokasi Penelitian**

Objek penelitian pada penelitian ini adalah karyawan *coffee shop* yang lahir pada tahun 1986-2000. Lokasi pada penelitian ini *coffee shop* yang berada di Kecamatan Depok, Sleman, Yogyakarta.

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah totalitas nilai baik kualitas maupun kuantitas dari karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan akan dipelajari sifat-sifatnya (Sudjana, 2002) dalam Tampi (2014). Sugiyono (2008 : 115) dalam Tampi (2014), mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi pada penelitian ini tidak diketahui dan penulis mengklasifikasikan populasi pada penelitian ini agar memiliki kriteria sebagai berikut:

- i. *Coffee Shop* yang sudah berdiri dan beroperasi lebih dari dua tahun.
- ii. Karyawan generasi Y dengan rentang usia 19 tahun hingga 39 tahun (lahir antara tahun 1980 sampai tahun 2000)
- iii. *Coffee Shop* yang masih aktif beroperasi.

Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2006) dalam Tampi (2014). Yang artinya sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang dipilih. Sampel yang di gunakan pada penelitian ini adalah karyawan *coffee shop* di Kecamatan Depok, Sleman, Yogyakarta yang lahir pada tahun 1986-2000.

### 3.4 Metode Pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *purposive sampling*. Menurut Sekaran dan Bougie (2010) *purposive sampling* adalah pengambilan sampel di sini terbatas pada tipe orang tertentu yang dapat memberikan informasi yang diinginkan, baik karena mereka adalah satu-satunya yang memilikinya, atau sesuai dengan beberapa kriteria yang ditetapkan oleh peneliti. Terdapat dua jenis dari *purposive sampling*, yaitu *judgment sampling* dan *quota sampling*. Pada penelitian ini digunakan *judgment sampling*. Menurut Sekaran dan Bougie (2010) *judgment sampling* melibatkan pilihan subyek yang paling menguntungkan ditempatkan atau dalam posisi terbaik untuk memberikan informasi yang diperlukan, dengan demikian, desain *judgment sampling* digunakan ketika sejumlah atau kategori orang memiliki informasi yang dicari. Menurut Cooper dan Schindler (2017) *judgement sampling* muncul ketika peneliti memilih anggota sampel agar sesuai dengan beberapa kriteria. Sampel yang di gunakan pada penelitian ini adalah karyawan *coffee shop* yang berada di Kecamatan Depok, Sleman, Yogyakarta yang lahir pada tahun 1980-2000 / generasi Y dan *Coffee shop* yang memenuhi kriteria dengan telah beroperasi lebih dari satu tahun dan masih aktif hingga saat ini.

Roscoe (1975) dalam Sekaran (2009) mengusulkan aturan praktis berikut untuk menentukan ukuran sampel:

- 1) Ukuran sampel yang lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 sesuai untuk sebagian besar penelitian.
- 2) Di mana sampel harus dipecah menjadi subsampel; (pria, wanita, junior / senior, dll), diperlukan ukuran sampel minimal 30 untuk setiap kategori.

- 3) Dalam penelitian multivariat (termasuk regresi berganda), ukuran sampel harus beberapa kali (lebih disukai sepuluh kali atau lebih) dari jumlah variabel dalam penelitian ini.
- 4) Untuk penelitian eksperimental sederhana dengan kontrol eksperimental yang ketat (pasangan yang cocok, dll), penelitian yang berhasil dimungkinkan dengan sampel berukuran sekecil 10 hingga 20.

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan dalam proses penelitian. Dalam suatu penelitian ilmiah, metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat dan terpercaya Supranto (dalam Haryobudi, 2010).

Metode pengumpulan data primer dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisisioner *online* (*Online Questionary*) yang akan di berikan pada karyawan *coffee shop* generasi Y yang ada di Kecamatan Depok, Sleman, Yogyakarta.

Kuisisioner yang digunakan pada penelitian ini adalah kuisisioner tertutup, dimana responden hanya berkesempatan untuk memilih jawaban yang sudah disediakan. Kuisisioner dalam penelitian ini terdiri dari 4 bagian, yaitu:

1. Bagian yang pertama berisi pertanyaan seputar profil demografis responden dengan pertanyaan seperti jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, lama bekerja dan jabatan kerja responden.
2. Bagian kedua adalah pertanyaan seputar gaya kepemimpinan transformasional yang terdiri dari 16 butir pertanyaan, diambil dari penelitian

Jauhar (2017). Yang dimaksud pemimpin dalam penelitian ini adalah *owner* atau pemilik *coffee shop*.

3. Bagian ketiga adalah pertanyaan seputar kepuasan kerja yang terdiri dari 10 butir pertanyaan, diambil dari penelitian Jauhar (2017).
4. Bagian keempat adalah pertanyaan seputar *intention to quit* yang terdiri dari 3 butir pertanyaan, diambil dari penelitian Jauhar (2017).

### **3.6. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah ubahan yang memiliki variasi nilai (Ferdinand, 2006) dalam Tampi (2014). Uban disini ialah konsep abstrak yang telah diubah dengan menyebutkan dimensi tertentu yang dapat diukur. Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu:

1. Variabel terikat (*Dependent Variable*) adalah variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas (Sarwono, 2013). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah *Intention To Quit*
2. Variabel bebas (*Independent Variable*) merupakan variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain (Sarwono, 2013). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas ialah gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja.

### **3.7. Metode Pengukuran Data**

Metode pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*, dengan tujuan untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *intention to quit* pada karyawan *coffee shop* (dengan kepuasan kerja sebagai moderator) yang terdapat di Kecamatan Depok, Sleman,

Yogyakarta, yaitu karyawan yang lahir pada tahun 1980-2000, yang disebut juga generasi Y. Skala *likert* dirancang untuk memeriksa seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan statemen pada skala lima poin (Sekaran dan Bougie, 2010). Skala *likert* yang digunakan adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1 : Skala Likert**

Kriteria	Bobot Penilaian
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

### 3.8. Pengujian Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini harus di uji terlebih dahulu untuk dapat dikatakan sebagai instrumen berkualitas dan valid. Dengan itu perlu adanya uji validitas dan uji reliabilitas.

#### 3.8.1. Uji Validitas

Menurut Crammer dan Howitt (2007) dalam Sarwono (2013), Validitas mengacu kepada sejauh mana suatu pengukuran dapat menunjukkan fungsinya untuk mengukur hal yang seharusnya diukur. Uji validitas ini dapat dilakukan



dengan menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total menggunakan rumus prosedur korelasi *perason*, sebagai berikut:

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

Keterangan:

$r_{xy}$  : koefisien korelasi

n : jumlah sampel penelitian

y : skor total responden dalam menjawab semua pertanyaan kuisisioner

x : skor pertanyaan

### 3.8.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil pengukuran tertentu disetiap kali pengukuran dilakukan pada hal sama (Sarwono, 2013). Uji Reliabilitas menunjukkan sejauh mana instrumen dapat dipercaya apabila hasil pengukurannya relatif konsisten meskipun digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Nilai Cronbach Alpha berkisar dari 0 sampai 1, di mana semakin tinggi nilai, semakin besar keandalan (Pallant, 2003) dalam (Jauhar, 2017). Menurut Sarwono (2013) Reliabilitas dapat diukur menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

$$\alpha = \left| \frac{n}{(n-1)} \right| \left| 1 - \frac{\sum V_i}{V_{test}} \right|$$

Keterangan:

n : jumlah pertanyaan

$\sum V_i$  : varian nilai untuk setiap pertanyaan

$V_{test}$  : total varians seluruh nilai pada seluruh test

Ketentuan untuk penggunaan nilai ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2 : Konsistensi Internal**

Nilai CA	Konsistensi Internal
$\alpha \geq 0,9$	Sangat konsisten
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	konsisten
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Cukup konsisten
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Kurang konsisten
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Tidak konsisten
$\alpha < 0,5$	Sangat tidak konsisten

### 3.9. Metode Analisis Data

#### 3.9.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2012: 13) penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Pada statistik deskriptif penelitian ini terdapat pembagian kelas interval yang dibagi menjadi 5 kategori, yaitu sangat rendah, rendah, netral, tinggi, dan sangat tinggi. Rumusan untuk menentukan pembagian interval sebagai berikut (Santoso, 2012 dalam Cahyani, 2017):

Nilai jawaban terendah (minimum) = 1

Nilai jawaban tertinggi (maksimum) = 5

$$Interval = \frac{\text{maksimum} - \text{minimum}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,80$$

Sehingga diperoleh batasan persepsi sebagai berikut:

**Tabel 3.3 : Kriteria Analisis Deskriptif**

Interval	Kriteria
1,0 - 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,61	Rendah
2,62 – 3,42	Sedang
3,43 – 4,23	Tinggi
4,23 – 5,04	Sangat Tinggi

### 3.9.2. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji hipotesis alternative pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk melihat pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap *intention to quit*. Analisis linear berganda dilakukan dengan menggunakan SPSS 25. Penelitian ini menggunakan tingkat keyakinan 95% atau  $\alpha$  sebesar 5%.

#### a. Uji t (uji parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (Sarwono, 2013). Taraf signifikansi sebesar 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) digunakan untuk melakukan penelitian ini.

##### 1) Penentuan hipotesis alternatif

$H_a : \beta_1 \geq 0$ , (tidak ada pengaruh negatif antara kedua variabel)

$H_a : \beta_1 < 0$ , (ada pengaruh negatif antara kedua variabel)

- 2) Menurut Sarwono (2013) Nilai  $t_{hitung}$  dapat ditentukan dengan rumus sebagaiberikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n - k}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

t = t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden

k = jumlah variabel

3) Kriteria Pengujian

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak, artinya secara statistik variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima, artinya secara statistik variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

**b. Uji F (Uji Simultan)**

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Sarwono, 2013). Menurut Ghazali (2011), uji statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk menguji *Goodness of Fit*

dari model regresi karena ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *Goodness of Fit*.

Kriteria yang digunakan untuk menentukan apakah suatu persamaan regresi memenuhi *Goodness of Fit* menurut Ghozali (2011) adalah :

- 1) Jika nilai probabilitas signifikansi  $\leq 5\%$  maka  $H_a$  diterima.
- 2) Jika nilai probabilitas signifikansi  $> 5\%$  maka  $H_a$  ditolak.

Pada pengujian menggunakan *Goodness of Fit* ini, peneliti akan menguji model yang digunakan dalam penelitian ini layak atau fit. Jika nilai probabilitas signifikansi dibawah atau sama dengan 5% maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut layak atau *fit*.

