

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Strategi Penelitian

Strategi penelitian yang digunakan yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu strategi penelitian asosiatif yang bersifat kausal. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antar dua variabel atau lebih sebab akibat (Sugiyono, 2017:37). Metode ini digunakan untuk mengetahui kompensasi, komunikasi organisasi, jenjang karir dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* di Rumah Sakit Rumah Sehat Terpadu Dompot Dhuafa.

Secara umum data yang disajikan dalam bentuk angka-angka yang dihitung melalui uji statistik. Penelitian dengan explanatory research dimaksudkan agar dapat memperoleh data populasi yang telah diambil sampel untuk melihat hubungan-hubungan antara variabel, sehingga nantinya akan diperoleh penjelasan mengenai masalah yang diteliti.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:80). Populasi dalam penelitian ini adalah di divisi keperawatan dengan perawat yang masih bekerja di Rumah Sakit Rumah Sehat Terpadu Dompot Dhuafa yang berjumlah 138 perawat yang diangkat oleh perusahaan untuk bekerja secara penuh dalam tempo waktu yang tidak dibatasi (Arifin, 2014).

3.2.2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, (Sugiyono, 2017:84). Jika populasi terlalu besar dan peneliti tidak

mungkin untuk menjangkau semua populasi misalnya karena keterbatasan kondisi, waktu dan tenaga, serta masih dalam kondisi pandemi covid-19 maka dapat menggunakan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik. *Accidental sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak kepada perawat RS Rumah Sehat Terpadu Dompot Dhuafa.

Dalam menghitung jumlah populasi yang akan penulis menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

E = Margin Error, atau tingkat kesalahan maksimum adalah 5%

$$n = \frac{138}{1 + 138 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{138}{1,345}$$

$$n = 102$$

Adapun jumlah sampel yang didapat keseluruhan dalam penelitian ini sebanyak 102 perawat.

3.3 Data dan Pengumpulan Data

3.3.1. Data Primer

Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung berdasarkan pengamatan dan penelitian dari objek dalam suatu penelitian, (Sugiyono, 2017,137). Data primer pada penelitian ini merupakan sumber dari pengamatan secara langsung pada perusahaan yang dilakukan secara observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner kepada para perawat di Rumah sakit Rumah Sehat Terpadu Dompot Dhuafa.

Jenis datanya adalah data mengenai kompensasi, komunikasi organisasi, pengembangan karir, budaya organisasi, *turnover intention* dan kepuasan kerja yang berasal dari kuesioner yang diisi oleh perawat di RS Rumah Sehat Terpadu Dompot Dhuafa.

3.3.2. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami, melalui media lainnya yang bersumber dari literatur, buku-buku serta dokumen perusahaan (Sugiyono, 2016). Data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas, data yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi kumpulan data yang telah tersedia dalam kantor seperti data jumlah pegawai dan data keluar masuk pegawai. Penelitian ini, data sekunder bersumber dari jumlah responden perawat di RS Rumah Sehat Terpadu Dompot Dhuafa yang berjumlah 102 orang.

3.3.3. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan kumpulan daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden atau seseorang dan cara jawab juga dilakukan secara tertulis (Arikunto dalam Setiawan 2015). Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner atau daftar pertanyaan, kuesioner ini meliputi pertanyaan yang mengukur tentang keinginan pindah kerja, faktor kompensasi, komunikasi organisasi, jenjang karir, budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2015:144) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator jawaban seperti item instrumen yang menggunakan skala likert. Indikator akan dijadikan sebagai titik tolak dalam menyusun pertanyaan dalam sebuah kuesioner.

Adapun dari tiap-tiap tanggapan tersebut dalam setiap item pertanyaan kemudian diberi skor, antara lain :

Sangat Setuju (SS)	= Skor 4
Setuju (S)	= Skor 3
Tidak Setuju (TS)	= Skor 2
Sangat Tidak Setuju	= Skor 1

3.4. Operasionalisasi Variabel

Variabel adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan dalam penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017).

Berdasarkan pokok masalah dan perumusan hipotesis yang diajukan, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas (Independen variabel)

Menurut Sugiyono (2017:39) variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat) (Sugiyono, 2016:39). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya (independen) adalah Kompensasi (X_1), Komunikasi Organisasi (X_2), Jenjang Karir (X_3), dan Budaya Organisasi (X_4).

a. Variabel Kompensasi (X_1) dalam penelitian ini diukur melalui 10 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert dalam interval 1-4. Adapun untuk mengukur kompensasi menurut Pranowo (2016) pengukuran kompensasi ini dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

- a) Gaji
- b) Tunjangan
- c) Insentif
- d) Penghargaan

- b. Variabel Komunikasi Organisasi (X_2) dalam penelitian ini diukur melalui 16 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert dalam interval 1-4. Adapun untuk mengukur dengan indikator-indikator yang menunjang atau dapat dikatakan dengan arah atau aliran yang berbeda menurut Face dan Faules dalam Antony Akhmad (2013) yaitu :
- a) Komunikasi ke Bawah
 - b) Komunikasi ke Atas
 - c) Komunikasi Horizontal
 - d) Komunikasi Lintas Saluran
- c. Variabel Pengembangan Karir (X_3) dalam penelitian ini diukur melalui 6 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert dalam interval 1-4. Adapun indikator untuk mengukur pengembangan karir Emanuel dan Sujoko antara lain :
- a) Pembinaan Pimpinan
 - b) Promosi
- d. Variabel Budaya Organisasi (X_4) dalam penelitian ini diukur melalui 11 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert dalam interval 1-4. Adapun indikator untuk mengukur budaya organisasi menurut Edison (2016) yaitu :
- a) Kesadaran diri
 - b) Keagresifan
 - c) Kepribadian
 - d) Performa
 - e) Orientasi Tim

2. Variabel Terikat (Dependen variabel)

Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen) (Sugiyono, 2017:39). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya (dependen) adalah *Turnover intention* (Y_1). *Turnover intention* dalam penelitian ini diukur melalui 6 pertanyaan dengan menggunakan skala likert dalam interval 1-4.

Adapun indikator *turnover intention* menurut Asmara (2018) pengukuran *turnover intention* terdiri atas :

- a) Intention to quit (niat untuk keluar)
- b) Job search (pencarian pekerjaan)
- c) Thinking of quit (memikirkan untuk keluar)

3. Variabel Intervening (Z)

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2017:39). Variabel intervening merupakan variabel yang memediasi hubungan antara variabel bebas (Independen) dengan variabel terikat (Dependen). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel intervening adalah Kepuasan Kerja (Z). Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur melalui 11 pertanyaan dengan menggunakan skala likert dalam interval 1-4. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018:82), diantaranya :

- a) Kepuasan terhadap pekerjaannya sendiri
- b) Kepuasan terhadap gaji
- c) Kepuasan terhadap Promosi
- d) Kepuasan terhadap atasan
- e) Kepuasan terhadap rekan kerja

Tabel 3.1.
Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Sub. Indikator	Butir
Kompensasi (X1)	Gaji	Tingkat keefektifan gaji yang diterima sesuai dengan aturan yang ditetapkan dan meningkatkan semangat kerja	1
			2
			3
	Tunjangan	Tingkat keefektifan tunjangan	4

		yang sesuai dalam pemberian jaminan kesehatan dan tunjangan hari raya	5
			6
	Insentif	Tingkat keefektifan pemberian insentif dalam meningkatkan motivasi	7
			8
	Penghargaan (reward)	Tingkat keefektifan pemberian reward	9
			10
Komunikasi Organisasi (X2)	Komunikasi kebawah	Atasan mengkomunikasikan dan mengarahkan informasi mengenai tugas dan kebijakan	11
			12
		Atasan mengkomunikasikan hasil kinerja ke bawahannya	13
			14
	Komunikasi ke atas	Karyawan dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan atasan	15
			16
		Setiap kendala pekerjaan yang terjadi karyawan mengkomunikasikan kepada atasan	17
			18
	Komunikasi horizontal	Karyawan percaya terhadap rekan kerjanya dalam mengerjakan pekerjaan	19
			20
		Dengan rekan kerja, koordinasi dan kerjasama terhadap pekerjaan dapat dengan mudah	21
			22

		dibentuk	
	Komunikasi lintas saluran	Perbedaan divisi dan jabatan tidak menjadi penghalang bagi dalam memperoleh informasi	23
			24
			25
			26
Pengembangan Karir (X3)	Pembinaan pimpinan	Kepedulian para atasan langsung	27
			28
	Promosi	Perlakuan yang adil dalam berkarir	29
			30
		Tingkat kepuasan	31
			32
Budaya Organisasi (X4)	Kesadaran diri	Disiplin tepat waktu dan disiplin dalam menaati peraturan	33
			34
			35
	keagresifan	Kesempatan untuk mengembangkan diri dan penuh inisiatif	36
			37
	Performa	mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya	38
			39
	Kepribadian	Keterbukaan komunikasi pada atasan	40
			Pelaksana pelayanan harus mempunyai sikap

		caring/empathy	
	Orientasi tim	Setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan	42
			43
<i>Turnover intention</i> (Y)	Intention to quit (niat untuk keluar)	perasaan individu yang berniat untuk keluar dari organisasi secepatnya	44
			45
	Job search (pencarian pekerjaan)	seseorang yang selalu mencari informasi mengenai pekerjaan di tempat lain	46
			47
	Thinking of quit (memikirkan untuk keluar)	seorang individu berpikir untuk keluar dari pekerjaannya saat ini	48
49			
Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan terhadap pekerjaannya sendiri	Pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan	50
			51
	Kepuasan terhadap gaji	Gaji/tunjangan yang diterima dirasakan memenuhi kebutuhan dasar	52
			53
	Kepuasan terhadap Promosi	Adanya kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan	54
			55
	Kepuasan terhadap atasan	Kesediaan atasan dalam memberikan dukungan terkait dengan pekerjaan bawahannya	56
			57
Kepuasan terhadap	Adanya dukungan dari rekan	58	

	rekan kerja	kerja didalam pelaksanaan pekerjaan	59
		Terciptanya hubungan yang baik dengan rekan kerja	60

Sumber : Data diolah penulis, 2021

3.5. Metode Analisis Data

Analisis data sebagai proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain, Sugiyono (2017).

Sugiyono (2017) mengungkapkan kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah disajikan

Metoda analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metoda analisis statistik dengan menggunakan aplikasi komputer *SmartPLS 3.0*. Hal ini dilakukan agar mempermudah dalam mengolah data statistik dengan lebih cepat dan tepat

3.5.1. Alat Analisis Statistik Data

3.5.1.1. Analisis Jalur

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang merupakan salah satu teknik analisis statistik yang digunakan dalam penelitian kuantitatif. Analisis jalur (*Path Analysis*) merupakan bentuk terapan dari analisis multi regresi yang membantu memudahkan pengujian hipotesis hubungan-hubungan antar variabel yang cukup rumit. Dalam analisis jalur, korelasi antar variabel dihubungkan dengan parameter dari model yang dinyatakan dengan diagram jalur (Ghozali dan Latan,2019:35)

3.5.1.2. Outer Model

Outer model sering disebut juga (*outer relation* atau *model measurement*) yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Dengan demikian, model pengukuran (*outer model*) dengan menggunakan *uji convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability* adalah sebagai berikut :

a. *Convergent Validity*

Convergent validity dari measurement model dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor-skor variabelnya. Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dinyatakan valid atau memenuhi *convergent validity* apabila memiliki nilai *outer loading* $> 0,7$. selanjutnya Ghazali dan Latan (2015) mengungkapkan *convergent validitas* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variabel) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi.

b. *Discriminant Validity*

Discriminant validity dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Menurut Ghazali dan Latan (2015) metode *discriminant validity* adalah dengan menguji *validitas discriminant* dengan indikator refleksi yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus $> 0,7$. Cara lain yang dapat digunakan yaitu dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model, maka dapat dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik (Ghozali dan Latan (2015).

c. *Composite Reliability*

Mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksi dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *cronbach's* dan *composite reliability*. Uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *composite reliability*. *Composite reliability* adalah nilai batas atas yang diterima untuk tingkat

reliability komposisi atau suatu konstruksi dikatakan reliabel jika nilai composite reliability harus $>0,07$ (Abdillah dan hartono, 2015:196)

d. *Average Variance Extracted* (AVE)

Diharapkan nilai AVE $> 0,5$, menunjukkan bahwa telah memenuhi evaluasi validitas konvergen.

3.5.1.3. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*) disebut juga dengan inner relation, yang menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, stone-Geisser Q-square test untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Berikut metode pengujian model struktural yaitu :

a. Koefisien determinasi (R^2)

R-square dilihat dari nilai variabel endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. perubahan nilai R^2 dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Nilai R-square 0,75, 050, dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat dan lemah (Hair et al., dalam Ghozali dan Latan, 2015). Ini berarti bahwa semakin tinggi nilai R^2 maka semakin baik model prediksi dan model penelitian yang diajukan.

b. Q^2 Predictive Relevance

Q^2 menurut Noor (2014:149) untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.. nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance (Ghozali dan Latan, 2015)

c. Quality Index

PLS *path modelling* dapat mengidentifikasi kriteria global optimization untuk mengetahui *goodnes of fit* dengan *Gof index*. *Goodness of fit* atau *Gof index* yang dikembangkan oleh Tenenhaus et al., 2004 digunakan untuk mengevaluasi model pengukuran dan model struktural disamping

itu, menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan dari prediksi model. Kriteria nilai GoF adalah 0,10 (GoF small), 0,25 (GoF medium) dan 0,36 (GoF large) (Ghozali dan Latan, 2015).

d. Uji Hipotesis

Selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis dengan uji *T-test* dengan menggunakan metode *bootstrapping*. Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel independen dan variabel dependen. Tujuannya adalah memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas, tidak memerlukan asumsi distribusi normal dan tidak membutuhkan sampel yang besar (minimum 30 sampel). Ada dua jenis pengujian hipotesis dengan *T-test* di dalam penelitian ini, yaitu hipotesis secara parsial dan hipotesis secara simultan. Berikut cara pengujian hipotesis tersebut:

- Pengujian hipotesis secara parsial

Nilai koefisien *path* atau *inner model* menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Adapun skor atau nilai *T-statistic* harus lebih dari 1,96 untuk hipotesis dua ekor (*two-tailed*) dan diatas 1,64 untuk hipotesis satu ekor (*one-tailed*) untuk pengujian hipotesis pada alpha 5% dan power 80%. Nilai *T-statistic* ini didapatkan dari proses *bootstrapping* (Abdillah dan Hartono, 2015:197).

- Pengujian hipotesis secara simultan

Pengujian hipotesis secara simultan dalam SmartPLS dapat dilihat pada hasil *indirect effect*, dimana tidak pada koefisien karna pada efek moderasi tidak hanya dilakukan pengujian efek langsung (*direct effect*) variabel independen ke variabel dependen, tetapi juga hubungan interaksi antara variabel independen dan variabel dependen, tetapi juga hubungan interaksi antara variabel independen dan variabel moderasi terhadap variabel dependen. Karena itu *indirect effect* digunakan untuk melihat efek dari adanya variabel intervening yang menghubungkan variabel independen dengan variabel dependen dimana hasil literasi *bootstrapping* harus memperoleh nilai *T-statistic* variabel moderasi

lebih sama dengan dari 1,96 agar dapat dikatakan termediasi penuh (Abdillah dan Hartono, 2015:231).