

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Obyek Dan Subyek Penelitian**

Objek penelitian ini dilakukan di RS DKT Madiun yang berlokasi di Jl. Pahlawan No. 79 Kota Madiun, Jawa Timur. Alasan dilakukan penelitian ini karena ingin mengetahui hubungan antara kepuasan kerja, ketidak amanan dalam bekerja tingkat *turnover intention* dalam kinerja pada karyawan itu sendiri. Dan subjek yang digunakan didalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak di RS DKT Madiun.

#### **B. Data dan Teknik Pengumpulan Data**

Didalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari narasumbernya, dan pemberian kuisisioner yang berisi beberapa pertanyaan seperti rumusan masalah penelitian. Skala pengukuran yang digunakan dalam pernyataan kuisisioner penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert ini digunakan untuk mengukur tanggapan atau respons seseorang tentang objek sosial, jawaban setiap instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari angka terbesar diletakkan pada "sangat setuju" sampai dengan yang sangat negatif angka terbesar diletakkan pada "sangat tidak setuju". Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuisisioner.

Kuisisioner adalah metode pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan tertulis mengenai kepuasan kerja, *job insecurity*, dan *turnover intention*, kinerja yang disebar kepada karyawan di RS DKT Madiun

### C. Populasi dan teknik sampling

Populasi yang digunakan dipenelitian ini adalah 93 pegawai kontrak di RS DKT Madiun. Pengambilan sampel dipenelitian ini yaitu menggunakan pengambilan sampelnya berdasarkan dengan populasi yang telah ditetapkan. Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk dipelajari dan dapat ditarik kesimpulan.

### D. Definisi Operasional Variabel

Berikut ini merupakan definisi operasional variabel yang akan dipergunakan untuk meneliti variabel Kepuasan Kerja, *Job Insecurity*, *Turnover Intention* dan Kinerja Karyawan. Tabel bisa dilihat di bawah antara lain:

**Tabel 3. 1 Variabel Operasional**

Variabel	Dimensi/ Indikator	Kusioner	Skala
Kepuasan Kerja  kepuasan kerja menurut Suwatno dan Priansa dalam Elisabeth dkk (2014) adalah ketika karyawan merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap karyawan tersebut terhadap aspek yang terkandung di dalam pekerjaan	Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya puas mempelajari hal-hal yang baru dalam pekerjaan</li> <li>2. Saya puas bekerja dengan kemampuan saya</li> <li>3. Saya puas dengan tanggung jawab didalam pekerjaan</li> </ol>	Interval
	Gaji	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya puas saya mendapat gaji yang adil sesuai pekerjaan saya</li> <li>2. Saya puas karena mendapat gaji tunjangan</li> <li>3. Saya puas organisasi memberikan gaji yang lebih baik daripada organisasi lain</li> </ol>	

	Atasan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Para atasan memberikan dukungan atas pekerjaan saya</li> <li>2. Para atasan yang bekerja selalu bersikap jujur dan adil</li> <li>3. Saya puas atas sikap atasan saya dalam mengambil keputusan</li> </ol>	
	Rekan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya puas bekerja dengan rekan-rekan yang bertanggung jawab</li> <li>2. Saya menikmati bekerja dengan rekan-rekan di organisasi saya</li> <li>3. Saya puas karena rekan kerja saya selalu memberikan dukungan untuk saya</li> </ol>	
	Kondisi Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya puas dengan lingkungan kerja di dalam organisasi saya</li> <li>2. Suasana kerja pada organisasi ini membuat saya nyaman</li> </ol>	
	Promosi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya merasa perusahaan sering memberikan promosi</li> <li>2. Jika saya melakukan pekerjaan dengan baik maka saya dapat mendapatkan kesempatan promosi</li> </ol>	
Variabel	Dimensi/Indikator	Kusiner	Skala
<i>Job Insecurity</i>  Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) <i>job insecurity</i> adalah karyawan kehilangan potensi status kepegawaiannya yang terancam untuk kehilangan pekerjaan secara permanen maupun kehilangan sesuatu yang ada didalam pekerjaannya.	Kehilangan Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat penting bagi organisasi dan bagi diri saya</li> <li>2. Saya sangat takut jika pekerjaan yang saya lakukan terdapat banyak kesalahan</li> </ol>	Interval
	Mempertahankan Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesalahan yang saya lakukan mempengaruhi pekerjaan yang saya lakukan dan mempengaruhi masa depan karir saya</li> <li>2. Kesalahan dan kerugian yang saya lakukan memungkinkan saya dikeluarkan dari perusahaan</li> </ol>	
	Sumber Ancaman	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya tidak selalu mengantisipasi tiap kesalahan yang saya lakukan, sehingga kesalahan yang saya perbuat tidak mengancam pekerjaan saya</li> <li>2. Saya melanggar aturan di perusahaan tempat saya</li> </ol>	

		bekerja untuk menutupi kesalahan saya 3. Saya tidak berbuat sesuatu untuk mengatasi ancaman yang tingkat dan kesalahan dan pelanggaran yang saya lakukan atau alami	
Variabel	Dimensi/Indikator	Kusioner	Skala
<i>Turnover intention</i>  Menurut Yeoh dkk (2010) <i>Turnover intention</i> adalah niat karyawan untuk berpindah tempat dan mencari alternatif pekerjaan yang dianggapnya lebih menarik daripada pekerjaan sebelumnya	Berpikir meninggalkan pekerjaan	Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya sekarang	Interval
	Alternatif pekerjaan	Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru di tahun depan	
	Memungkinkan meninggalkan pekerjaan	Secepat mungkin, saya akan meninggalkan perusahaan ini	
Variabel	Dimensi/Indikator	Kusioner	Skala
Kinerja  Menurut Elisabeth dkk (2014) kinerja adalah salah satu hal yang paling penting yang harus menjadi perhatian organisasi	Hasil Kerja	1. Hasil kerja saya melebihi ekspektasi yang diberikan oleh perusahaan saya 2. Kualitas pekerjaan saya yang selalu memuaskan	Interval
	Daya Tahan	1. Selalu mengerjakan pekerjaan dengan penuh kesabaran 2. Dalam pekerjaan saya, saya memiliki kesempatan untuk memberikan kemampuan terbaik saya	
	Absensi	1. Selalu tepat waktu dalam bekerja 2. Selalu melaksanakan tugas sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP)	
	Kerja Sama	1. Bekerja dengan sangat baik sesama rekan kerja 2. Bekerja sama dengan baik dengan atasan	
	Tanggung Jawab	1. Mempertanggung jawabkan setia pekerjaan yang diberikan	

## E. Uji Kualitas Instrumen

### 1. Uji Validitas

Untuk mengetahui apakah instrumen dari penelitian ini sudah memenuhi kriteria valid dan reliabel. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian tentang kepuasan kerja, *job insecurity*, *turnover intention*, kinerja, dapat dinyatakan valid jika uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap Valid. Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)

## **2. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana stabilitas dan konsistensi dari alat pengukur yang digunakan, sehingga memberikan hasil yang relatif konstan jika pengukuran tersebut diulang Alni, Fajarwati, Fauziyah (2016). Uji reliabilitas kuesioner dilakukan dengan teknik Cronbach Alpha. Uji reliabilitas kuesioner dilakukan dengan teknik Cronbach Alpha. Jika semakin tinggi mendekati angka 1 nilai konsistensi internal reliabilitasnya. Jika nilai Cronbach Alpha diatas  $\geq 0,6$  maka reabilitas diterima Sekaran dan Bougie (2017)

## **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data merupakan suatu langkah yang penting dalam penelitian, karena analisa data berfungsi untuk menyimpulkan hasil penelitian. Dalam penelitian ini analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis jadi penelitian ini akan menggunakan analisis jalur atau *path analysis*. *Path analysis* adalah suatu metode yang mengkaji pengaruh

langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel yang dihipotesiskan sebagai akibat pengaruh perlakuan terhadap variabel tersebut Sudaryono (2011)

Secara matematis, analisis ini tidak lain adalah analisis regresi berganda terhadap data yang dibakukan. Dengan demikian, perangkat lunak statistika yang mampu melakukan analisis regresi berganda dapat pula dipakai untuk analisis jalur. Subjek utama analisis ini adalah variabel-variabel yang saling berkorelasi. Analisis ini mendasarkan diri pada model hubungan antarvariabel yang ditentukan sebelumnya oleh peneliti. Pada dasarnya perhitungan koefisien jalur membutuhkan perhitungan dari analisis korelasi dan regresi yang kemudiakan dituangkan dalam *SPSS for Windows*. Adapun tahap-tahap dalam *Path Analysis* adalah:

## 1. Regresi

### a. Regresi Linier Berganda

Pada regresi linear berganda terdapat lebih dari satu variabel bebas. Pada penelitian memerlukan kajian berbagai macam variabel yang bisa mempengaruhi satu variabel lain, maka pilihan analisis regresi berganda akan bermanfaat Alni, Fajarwati, Fauziyah (2016). Persamaan linier berganda:

$$Z = b_0 + bX_1 + bX_2 + \dots \dots \dots b_n X_n + e$$

Dimana:

$$Z = \textit{Turnover Itention}$$

$b_0$  = konstanta regresi/ titik potong dengan sumbu Y

$b_1$   $b_2$  = koefisien regresi

$X_1$  = Kepuasan Kerja

$X_2$  = *Job Insecurity*

$E = 0$

### b. Regresi Linear Berganda

Pada regresi linear berganda terdapat lebih dari satu variabel bebas. Pada penelitian memerlukan kajian berbagai macam variabel yang bisa mempengaruhi satu variabel lain, maka pilihan analisis regresi berganda akan bermanfaat Alni, Fajarwati, Fauziyah (2016). Persamaan linier berganda:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

X1= Kepuasan Kerja

X2= *Job Insecurity*

X3= *Turnover Intention*

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$  = koefisien regresi

$\beta_0$  = konstanta regresi

## 2. Uji Sobel

Dalam uji sobel ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu kepuasan menurut Ghazali (2011) suatu variabel disebut intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Ghozali (2011) pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (Sobel Test). Rumus uji Sobel adalah sebagai berikut:

$$Z\text{-value} = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_b^2) + a^2 SE_a^2}}$$

Dimana:

A= koefisien regresi variabel independent terhadap variabel mediasi

B= koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependent

SE<sub>2</sub> = *standart error of estimation* dari pengaruh variabel independent terhadap variabel mediasi

$SE_b = \text{standart error of estimation}$  dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependent

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu  $\geq 1,96$  untuk signifikan 5% dan t tabel  $\geq 1,64$  menunjukkan nilai signifikansi 10%. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Ghozali, 2011)

## G. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk persyaratan dalam analisis data meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji linieritas Alni, Fajarwati, Fauziah (2016). Dilakukan untuk persyaratan dengan path analysis, maka diperlukan uji asumsi klasik terlebih dahulu.

### 1. Uji normalitas

Menguji apakah dalam sebuah model regresi, *Dependent Variabel*, *Independent Variabel* atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

### 2. Uji Multikolinieritas

Independent yang terdapat dalam model memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau=1 ). Kosekuensinya kesalahan standart estimasi cenderung meningkat dengan bertambahnya *Independent Variabel*, tingkat signifikan untuk meonolak hipotesis nol semakin besar dan probabilitas menerima hipotesis yang salah juga akan semakin besar. Akibatnya model regresi tidak valid untuk menaksir nilai *Dependent Variable*.

Melihat nilai t hitung  $R^2$  dan F rasion tinggi, sedangkan sebagian besar atau seluruh koefisien regresi tidak signifikan (nilai t hitung sangat rendah).



Menentukan koefisien korelasi atau *Independent Variable* yang satu dengan *Independent Variable* yang lainnya. Jika antara dua *Independent Variable* memiliki korelasi yang spesifik maka di dalam model regresi terdapat multikoleniaritas.

Melihat *Variance Inflation Faktor (VIF)* yaitu faktor penambahan ragam. Apabila VIF kurang dari atau sama dengan 10 maka tidak terjadi gejala multikolenaritas, tetapi jika VIF melebihi 10 maka terjadi multikolenaritas.

### **3. Uji Heteroskedasitas**

Heteroskedasitas artinya varians dalam model tidak sama (konstan). Konsekuensi adalah penaksir (estimator) yang diperoleh tidak efisien baik dalam sampel kecil maupun sampel besar. Uji heteroskedastisitas ini memiliki tujuan menguji dalam model regresi apakah terjadi ketidaksamaan dalam variance dari residual pengamatan suatu ke pengamatan yang lain. Apabila variance pada residual satu ke pengamatan yang lain tetap sama, maka dapat disebut homokedastisitas dan apabila berbeda berarti maka disebut heteroskedastisitas