

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2016). Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016).

Penelitian deskriptif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2016). Tujuan dari penelitian deskriptif diantaranya untuk menggambarkan mekanisme sebuah proses dan menciptakan seperangkat kategori atau pola (Priyono, 2016).

Penelitian verifikatif merupakan penelitian yang dilaksanakan untuk menguji kebenaran ilmu-ilmu yang telah ada, berupa konsep, prinsip, prosedur, dalil maupun praktek dari ilmu itu sendiri (Arifin, 2011), sehingga tujuan dari penelitian verifikatif dalam penelitian ini untuk memperoleh kebenaran dari sebuah hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan.

Penelitian yang menggunakan metode ini akan mendapatkan informasi dari populasi dan dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

3.2 Variabel Penelitian

Dalam sebuah penelitian terdapat variable yang dijadikan suatu atribut atau sifat dari orang ataupun kegiatan, hal ini sesuai dengan pernyataan Sugiyono (2016) yang menyebutkan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat

nilai orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti yang selanjutnya akan diimplementasikan lebih lanjut hasilnya. Variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi tiga, yaitu:

1. Variabel Independen (X)

Variabel Independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainya (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah *work-life balance* (X)

2. Variabel Mediator (M)

Variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel mediator yaitu *employee engagement* (M1) dan *job satisfaction* (M2).

3. Variabel Dependen (Y)

Variabel Dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainya (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah *turnover intention* (Y).

Operasional variabel merupakan penjelasan secara rinci mengenai variabel, untuk mengukur indikator dari variabel sehingga dengan menggunakan alat bantu pengujian hipotesis dapat lebih tepat. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

1. Operasional Variabel *Turnover Intention*

Tabel 3. 1

Operasional Variabel *Turnover Intention* (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Inst
<i>Turnover intention</i> merupakan kecenderungan atau niat karyawan	Adanya pikiran untuk keluar dari organisasi (<i>thinking of quitting</i>)	Adanya perasaan jenuh dalam bekerja	Tingkat kejenuhan karyawan dalam pekerjaan	Ordinal	1
		Berpikir untuk pindah dari perusahaan	Tingkat pemikiran karyawan untuk keluar	Ordinal	2

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Inst
untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.	Intensi mencari pekerjaan di tempat lain (<i>intention to search for alternatives</i>)	Adanya antusiasme terhadap perusahaan lain	Tingkat ketertarikan karyawan terhadap perusahaan lain	Ordinal	3
		Memiliki keinginan untuk mencoba mencari pekerjaan lain	Tingkat keinginan karyawan dalam mencari pekerjaan lain	Ordinal	4
		Aktif mencari informasi lowongan pekerjaan	Tingkat keaktifan karyawan mencari informasi lowongan pekerjaan	Ordinal	5
	Intensi untuk keluar meninggalkan perusahaan (<i>intention to quit</i>)	Melamar pekerjaan ke perusahaan lain	Tingkat upaya karyawan melamar ke perusahaan lain	Ordinal	6
		Mempertimbangkan tawaran pekerjaan yang datang	Tingkat pemikiran karyawan mempertimbangkan tawaran pekerjaan lain	Ordinal	7
		Menunjukkan perubahan karakteristik dalam bekerja	Tingkat profesionalisme karyawan ketika mendapat tawaran pekerjaan lain	Ordinal	8
	Berniat meninggalkan perusahaan	Tingkat kesungguhan karyawan untuk meninggalkan perusahaan	Ordinal	9	

Sumber : data diolah (2022)

2. Operasional Variabel *Employee Engagement*

Tabel 3. 2

Operasional Variabel *Employee Engagement* (M1)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Inst
<i>Employee Engagement</i> : Hubungan dengan keterlibatan yang terjadi erat secara fisik, kognitif dan emosional antara seseorang	<i>Vigor</i> (Semangat)	Kesiapan untuk bekerja	Tingkat kesiapan dalam bekerja	Ordinal	1
		Kekuatan fisik & mental dalam bekerja	Tingkat kekuatan fisik dan mental dalam bekerja	Ordinal	2
		Kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat kesungguhan menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	3

Shintia Permata, 2022

MODEL TURNOVER INTENTION BERBASIS WORK-LIFE BALANCE MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN JOB SATISFACTION (FOKUS PADA KARYAWAN GENERASI Y PENUNJANG MEDIS DI RS IMMANUEL BANDUNG)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Inst	
dengan perannya dalam sebuah pekerjaan. (Schaufeli & Bakker, 2015)		Tekun dan gigih dalam menghadapi & menyelesaikan pekerjaan yang sulit	Tingkat ketekunan dan kegigihan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit	Ordinal	4	
		Merasakan makna dari pekerjaannya	Tingkat makna yang dirasakan terhadap pekerjaan	Ordinal	5	
		<i>Dedication</i> (Pengabdian)	Antusiasme dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat antusiasme dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	6
			Kebanggaan terhadap perusahaan tempat bekerja	Tingkat kebanggaan terhadap perusahaan tempat bekerja	Ordinal	7
			Kontribusi memberikan gagasan inspiratif dalam menghadapi tantangan	Tingkat kontribusi dalam pekerjaan	Ordinal	8
		<i>Absorbition</i> (Penghayatan)	Berkonsentrasi dan fokus terhadap pekerjaan	Tingkat konsentrasi ketika bekerja	Ordinal	9
			Perasaan larut atau hanyut dalam pekerjaan	Tingkat perasan larut atau hanyut dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	10

Sumber : data diolah (2022)

3. Operasional Variabel *Job Satisfaction*

Tabel 3. 3

Operasional Variabel *Job Satisfaction* (M2)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Inst
<i>Job satisfaction</i> merupakan sikap umum seseorang terhadap	<i>Spirit at Work</i> (Semangat kerja)	Memiliki inisiatif dalam bekerja	Tingkat inisiatif dalam bekerja	Ordinal	1
		Bertanggung jawab atas pekerjaan	Tingkat tanggungjawab atas pekerjaan	Ordinal	2

Shintia Permata, 2022

MODEL TURNOVER INTENTION BERBASIS WORK-LIFE BALANCE MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN JOB SATISFACTION (FOKUS PADA KARYAWAN GENERASI Y PENUNJANG MEDIS DI RS IMMANUEL BANDUNG)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Inst
pekerjaannya. (Robbins & Coulter, 2007)		Disiplin kerja	Tingkat disiplin dalam mematuhi aturan perusahaan	Ordinal	3
	<i>Happiness at work</i> (Kebahagiaan dalam bekerja)	Membangun hubungan baik dengan atasan	Tingkat keharmonisan karyawan dengan atasan	Ordinal	4
		Membangun hubungan baik dengan rekan kerja	Tingkat keharmonisan karyawan dengan rekan kerja	Ordinal	5
		Berpartisipasi dalam kegiatan di tempat kerja	Tingkat partisipasi dalam kegiatan di tempat kerja	Ordinal	6
	<i>Not easily give up</i> (Tidak mudah menyerah)	Tidak mengeluh saat bekerja	Tingkat keluhan ketika bekerja	Ordinal	7
		Tidak menyerah untuk menyelesaikan pekerjaan	Tingkat kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	8
		Selalu mencoba meskipun gagal	Tingkat kegigihan ketika gagal	Ordinal	9
	<i>Willing to accept additional tasks</i> (Rela menerima tugas tambahan)	Bersedia menerima tambahan pekerjaan	Tingkat penerimaan tambahan pekerjaan	Ordinal	10
		Tidak mengeluh saat mengerjakan tambahan pekerjaan	Tingkat keluhan ketika mendapat tambahan pekerjaan	Ordinal	11
		Menyelesaikan tambahan pekerjaan setelah menyelesaikan kewajiban	Tingkat pemahaman dalam menyelesaikan tambahan pekerjaan	Ordinal	12
	<i>Happy to receive a new assignment</i> (Senang menerima tugas baru)	Menerima dengan senang ketika diberi tugas baru	Tingkat kesenangan ketika mendapat tugas baru	Ordinal	13
		Beradaptasi dengan tugas baru	Tingkat adaptasi terhadap tugas baru	Ordinal	14
		Menyelesaikan tugas baru dengan baik	Tingkat pemahaman dalam menyelesaikan tugas baru	Ordinal	15

Sumber : data diolah (2022)

4. Operasional Variabel *Work-life Balance*

Tabel 3. 4

Operasional Variabel *Work-life Balance* (X)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Inst
<i>Work Life Balance</i> adalah kemampuan individu untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan dan non-pekerjaan (Delecta, 2011)	<i>Work Interference With Personal Life</i> (WIPL) / Gangguan Pekerjaan Terhadap Kehidupan Pribadi	Jumlah waktu bekerja	Jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja	Ordinal	1
		Waktu bertemu keluarga	Banyaknya waktu yang digunakan bersama keluarga setelah bekerja	Ordinal	2
		Waktu kehidupan pribadi	Banyaknya waktu untuk kebutuhan pribadi setelah bekerja	Ordinal	3
	<i>Personal Life Interference With Work</i> (PLIW) / Gangguan Kehidupan Pribadi Terhadap Pekerjaan	Pengambilan keputusan individu	Tingkat pengaturan waktu antara bekerja dan kehidupan pribadi	Ordinal	4
		Tanggung jawab atas keluarga	Tingkat tanggung jawab terhadap keluarga	Ordinal	5
		Penyelesaian tugas tepat waktu	Tingkat penyelesaian tugas tepat waktu	Ordinal	6
	<i>Personal Life Enhancement Of Work</i> (PLEW) / Peningkatan Kehidupan Pribadi Terhadap Pekerjaan	Keadaan lingkungan perusahaan	Tingkat kondisi lingkungan perusahaan yang dipengaruhi kehidupan pribadi	Ordinal	7
		Hubungan yang terjalin dengan sesama rekan kerja	Tingkat hubungan baik yang terjalin sesama rekan kerja	Ordinal	8
		Lingkungan sosial seseorang	Tingkat lingkungan sosial	Ordinal	9
	<i>Work Enhancement Of Personal Life</i> (WEPL) / Peningkatan Pekerjaan Terhadap Kehidupan Pribadi	Pekerjaan yang diberikan memberikan dampak pada tingkat kualitas individu	Tingkat dampak pengaruh pekerjaan terhadap kualitas individu	Ordinal	10
		Pekerjaan memberikan energi positif untuk kehidupan pribadi	Tingkat pengaruh positif pekerjaan terhadap kehidupan pribadi	Ordinal	11
		Pekerjaan dapat meningkatkan keterampilan	Tingkat kemampuan pekerjaan meningkatkan keterampilan	Ordinal	12

Shintia Permata, 2022

MODEL TURNOVER INTENTION BERBASIS WORK-LIFE BALANCE MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN JOB SATISFACTION (FOKUS PADA KARYAWAN GENERASI Y PENUNJANG MEDIS DI RS IMMANUEL BANDUNG)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1.3 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang berasal sumber asli atau pertama (Sarwono, 2006) sedangkan data sekunder merupakan struktur data historis mengenai variabel yang telah dikumpulkan dan dihimpun sebelumnya oleh pihak lain (Hermawan, 2006). Berikut ini merupakan penjelasan mengenai data primer dan sekunder:

1. Data primer yaitu data yang berasal dari peneliti, khusus untuk mengatasi masalah penelitian. Teknik pengumpulan data primer dilakukan secara aktif dengan membagikan kuesioner kepada sejumlah responden sesuai dengan target sasaran yang dianggap dapat mewakili seluruh populasi data penelitian. Responden dari penelitian ini yaitu karyawan bagian penunjang Medis RS Immanuel Bandung.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada, biasanya diperoleh dari perpustakaan atau laporan-laporan penelitian terdahulu (Misbahudin & Hasan, 2013). Pada penelitian ini, data sekunder bersumber dari studi pustaka melalui berbagai jurnal, laporan bagian personalia, maupun artikel yang diambil di internet yang disajikan.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan yang bekerja pada bagian Penunjang Medik RS Immanuel. Jumlah yang dimaksud akan dijelaskan melalui tabel di berikut:

Tabel 3. 5
Jumlah Populasi

Bagian	Karyawan Kontrak	Karyawan Tetap	Total
Penunjang Medis	52	239	291

Sumber: RS Immanuel (2022)

Shintia Permata, 2022

MODEL TURNOVER INTENTION BERBASIS WORK-LIFE BALANCE MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN JOB SATISFACTION (FOKUS PADA KARYAWAN GENERASI Y PENUNJANG MEDIS DI RS IMMANUEL BANDUNG)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability dengan teknik *purposive sampling*, yaitu suatu pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016). Teknik ini dianggap tepat dalam penelitian ini dikarenakan tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti. Maka ditetapkan beberapa pertimbangan atau kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Karyawan yang termasuk dalam generasi Y, yaitu yang lahir pada tahun 1978 – 1998.
2. Karyawan yang sudah bekerja di RS Immanuel minimal satu tahun.

Berdasarkan perhitungan berdasarkan teknik *purposive sampling*, maka dapat diketahui jumlah sampel adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 6
Jumlah Sample

No	Divisi	Jml Karyawan
1	Instalasi Farmasi	73
2	Instalasi Laboratorium	24
3	Instalasi Nutrisi Klinik	47
4	Radiologi	13
5	Instalasi Rehabilitas Medik	16
6	Rekam Medik	33
Total Karyawan		206

Sumber: RS Immanuel (2022)

3.5 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data merupakan tahapan dalam proses penelitian yang penting, karena dengan mendapatkan data yang tepat maka proses penelitian akan berlangsung samapai peneliti menemukan jawaban dari perumusan masalah yang telah ditetapkan (Sarwono, 2006). Penelitian ini menggunakan beberapa teknik untuk mengumpulkan data, diantaranya:

1. Studi Literatur

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan teknik studi kepustakaan (*library research*), yaitu pengumpulan data melalui penciptaan data-data melalui sumber-sumber tulisan seperti buku-buku, artikel, jurnal, tulisan yang berhubungan dengan masalah.

Shintia Permata, 2022

MODEL TURNOVER INTENTION BERBASIS WORK-LIFE BALANCE MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN JOB SATISFACTION (FOKUS PADA KARYAWAN GENERASI Y PENUNJANG MEDIS DI RS IMMANUEL BANDUNG)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2. Kuesioner

Instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2016). Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, yaitu pertanyaan tersebut sudah dipersiapkan jawabannya, sehingga responden hanya memilih dari alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya. Cara pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan prosedur yaitu responden diberi kuesioner setelah responden mengisi kuesioner jawaban tersebut diketahui, diolah, dianalisa, dan dikumpulkan. Untuk mempermudah menjawab kuesioner penelitian ini, dimana jawabannya merupakan bentuk pendapat atas pernyataan diberi nilai dengan skala likert untuk jawabannya. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial (Sarwono, 2006). Fenomena ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Cukup setuju
4. Setuju
5. Sangat Setuju

Selain itu instrumen penelitian yang menggunakan skala likert dapat dibuat dalam bentuk *checklist* ataupun pilihan ganda. Dalam penelitian ini menggunakan bentuk *checklist*. Setelah mendapatkan hasil data kuesioner dari responden berdasarkan sampel penelitian maka dilakukanlah tahap selanjutnya yaitu memeriksa kembali kelengkapan jawaban angket responden yang sudah

terkumpul, menerjemahkan hasil pernyataan responden ke dalam skor yang telah ditentukan, kemudian selanjutnya data tersebut digunakan sebagai bahan untuk melakukan uji validitas dan realibilitas. Selain itu karena skala likert adalah data ordinal sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda membutuhkan data interval. Maka perlu mengkonversikan data ordinal menjadi interval adalah *Method Successive Interval (MSI)*. Instrumen penelitian merupakan alat bantu untuk melancarkan kegiatan penelitian ini dan dapat secara sistematis dalam data yang dihasilkan. Instrumen dalam penelitian ini berupa pedoman kuisioner atau angket yaitu merupakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang dapat mewakili pendapat responden.

3.6 Uji Instrumen Data

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2016) yang dimaksud dengan validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Rumus untuk menghitung kevalidan dari suatu instrumen adalah rumus korelasi product moment, yaitu sebagai berikut :

$$r = \frac{N\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{(N\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2)(N\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2)}}$$

Keterangan:

- r : Koefisien validitas item yang dicari
- X : Skor yang diperoleh subjek seluruh item
- Y : Skor total
- ΣX : Jumlah skor dalam distribusi X
- ΣY : Jumlah skor dalam distribusi Y
- ΣX^2 : Jumlah kuadrat dalam distribusi X
- ΣY^2 : Jumlah kuadrat dalam distribusi Y
- n : Banyaknya responden

Dimana

- r : koefisien korelasi antara variabel X dan Y, dua variabel yang dikorelasikan

Kriteria Uji jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dinyatakan valid. Jika dari seluruh instrumen r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka instrumen tersebut dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan pada analisis data berikutnya sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil atau sama dengan r_{tabel} maka instrumen ($r_{hitung} \leq r_{tabel}$) tersebut dinyatakan tidak valid dan akan dihilangkan dari proses analisis selanjutnya.

Tabel 3. 7

Hasil Uji Validitas Variabel Work-life Balance

No. Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,584	0,361	Valid
2	0,742	0,361	Valid
3	0,730	0,361	Valid
4	0,639	0,361	Valid
5	0,445	0,361	Valid
6	0,478	0,361	Valid
7	0,368	0,361	Valid
8	0,620	0,361	Valid
9	0,620	0,361	Valid
10	0,592	0,361	Valid
11	0,587	0,361	Valid
12	0,644	0,361	Valid

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 3.7 membahas hasil uji validitas variabel *Work-life Balance* (X), terdapat 12 item pernyataan yang bernilai positif dan dinyatakan valid. Hal ini berdasarkan dari nilai r_{hitung} yang hasilnya lebih besar dari nilai $r_{tabel} = 0,361$, sehingga 12 item pernyataan tersebut dinyatakan layak dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3. 8

Hasil Uji Validitas Variabel *Employee Engagement*

No. Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,752	0,361	Valid
2	0,682	0,361	Valid
3	0,725	0,361	Valid
4	0,764	0,361	Valid
5	0,829	0,361	Valid
6	0,799	0,361	Valid
7	0,706	0,361	Valid

Shintia Permata, 2022

MODEL TURNOVER INTENTION BERBASIS WORK-LIFE BALANCE MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN JOB SATISFACTION (FOKUS PADA KARYAWAN GENERASI Y PENUNJANG MEDIS DI RS IMMANUEL BANDUNG)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

No. Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterangan
8	0,784	0,361	Valid
9	0,811	0,361	Valid
10	0,756	0,361	Valid

Sumber : data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 3.8 membahas hasil uji validitas variabel *Employee Engagement* (M1), terdapat 10 item pernyataan yang bernilai positif dan dinyatakan valid. Hal ini berdasarkan dari nilai r_{hitung} yang hasilnya lebih besar dari nilai $r_{tabel} = 0,361$, sehingga 10 item pernyataan tersebut dinyatakan layak dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3. 9

Hasil Uji Validitas Variabel *Job Satisfaction*

No. Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,538	0,361	Valid
2	0,599	0,361	Valid
3	0,683	0,361	Valid
4	0,573	0,361	Valid
5	0,591	0,361	Valid
6	0,704	0,361	Valid
7	0,736	0,361	Valid
8	0,733	0,361	Valid
9	0,683	0,361	Valid
10	0,623	0,361	Valid
11	0,682	0,361	Valid
12	0,737	0,361	Valid
13	0,791	0,361	Valid
14	0,718	0,361	Valid
15	0,733	0,361	Valid

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 3.9 membahas hasil uji validitas variabel *Job Satisfaction* (M2), terdapat 15 item pernyataan yang bernilai positif dan dinyatakan valid. Hal ini berdasarkan dari nilai r_{hitung} yang hasilnya lebih besar dari nilai $r_{tabel} = 0,361$, sehingga 15 item pernyataan tersebut dinyatakan layak dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3. 10
Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention*

No. Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,741	0,361	Valid
2	0,846	0,361	Valid
3	0,865	0,361	Valid
4	0,661	0,361	Valid
5	0,792	0,361	Valid
6	0,758	0,361	Valid
7	0,788	0,361	Valid
8	0,740	0,361	Valid
9	0,902	0,361	Valid

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 3.10 membahas hasil uji validitas variabel *Turnover Intention* (Y), terdapat 9 item pernyataan yang bernilai positif dan dinyatakan valid. Hal ini berdasarkan dari nilai r_{hitung} yang hasilnya lebih besar dari nilai $r_{tabel} = 0,361$, sehingga 9 item pernyataan tersebut dinyatakan layak dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2016), reabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Sedangkan Menurut Sugiyono, reabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan (Sugiyono, 2016). Dalam pandangan *positivistic* (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliable apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecahkan menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data dan apabila instrument sudah dapat dipercaya maka akan dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya. Pada penelitian kali ini untuk menguji reliabilitas menggunakan rumus alpha atau *cronbach's alpha* (α), karena pada penelitian kali

Shintia Permata, 2022

MODEL TURNOVER INTENTION BERBASIS WORK-LIFE BALANCE MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN JOB SATISFACTION (FOKUS PADA KARYAWAN GENERASI Y PENUNJANG MEDIS DI RS IMMANUEL BANDUNG)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

ini pernyataan kuesioner menggunakan skala likert 1 sampai dengan 5 dan rumus alpha atau *cronbach's alpha* (α) dapat dilihat sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

- r_{11} : Reliabilitas instrumen
 k : Banyak butir pernyataan
 σ_t^2 : Varian total
 $\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian butir pernyataan

Untuk mengetahui jumlah varian butir pernyataan menggunakan rumus :

$$\sigma = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

Keterangan:

- n : Jumlah sampel
 σ : Jumlah varian
 x : Nilai skor yang dipilih
 (total nilai dari butir-butir pernyataan)

Robert M. Kaplan (1993) mengemukakan bahwa kelompok item dalam suatu dimensi dinyatakan reliabel jika koefisien reliabilitasnya lebih tinggi dari 0,70.

Tabel 3. 11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Titik Kritis	Keterangan
<i>Work-life Balance (X)</i>	0,766	0,7	Reliabel
<i>Employee Engagement (M1)</i>	0,888	0,7	Reliabel
<i>Job Satisfaction (M2)</i>	0,774	0,7	Reliabel
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0,725	0,7	Reliabel

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 3.11, dapat diketahui bahwa nilai alpha dari seluruh variabel lebih besar dari batas titik kritis yaitu 0,7. Maka hal ini menunjukkan bahwa seluruh variable dikatakan reliabel.

1.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Teknik Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2016).

Pada penelitian kali ini dilakukan pembahasan mengenai pengaruh *work-life balance* terhadap *employee engagement* dan *job satisfaction* serta dampaknya terhadap *turnover intention*. Analisis data deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel – variabel penelitian yaitu diantaranya adalah:

1. Analisis deskriptif tanggapan karyawan mengenai tingkat penerapan *work-life balance*
2. Analisis deskriptif tanggapan karyawan mengenai tingkat *employee engagement*.
3. Analisis deskriptif tanggapan karyawan mengenai tingkat *job satisfaction*.
4. Analisis deskriptif tanggapan karyawan mengenai tingkat *turnover intention*.

3.7.2 Teknik Analisis Data Verifikatif

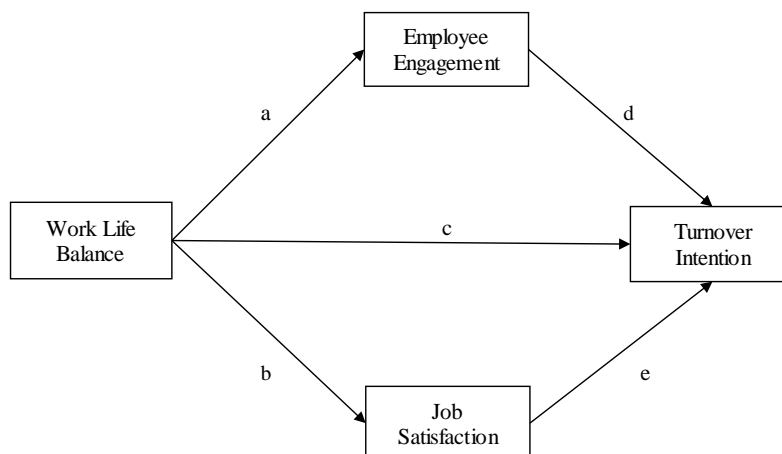
Metode analisis verifikatif yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan alat bantu berupa *software IBM SPSS 25*. Analisis utama yang dilakukan adalah untuk menguji konstruk jalur apakah teruji secara empiris atau tidak. Analisis selanjutnya dilakukan untuk mencari pengaruh langsung dan tidak langsung seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu analisis jalur merupakan suatu tipe analisis multivariate untuk mempelajari pengaruh – pengaruh langsung dan tidak langsung dari sejumlah variabel yang dihipotesiskan sebagai variabel sebab terhadap variabel lainnya yang disebut variabel akibat. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teori.

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner.

Analisis jalur sendiri tidak menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner. Sehingga tujuan dari analisis ini adalah untuk memperoleh nilai koefisien jalur dari masing-masing variabel Independen.

Tahapan dalam melakukan analisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) menurut Solimun (2002) dalam Sani & Maharani (2013) adalah sebagai berikut:

1. Merancang model berdasarkan konsep dan teori pada diagram jalur digunakan dua macam anak panah yaitu:
2. Anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh (koefisiensi jalur) langsung dari variable bebas (*work-life balance*) terhadap variabel terikat (*turnover intention*).
3. Anak panah yang menyatakan pengaruh tidak langsung antara variable bebas (*work-life balance*) terhadap variabel terikat (*turnover intention*) melalui dua variabel intervening (*employee engagement* dan *job satisfaction*).



Sumber: Data Diolah (2022)
Gambar 3. 1 Model Analisis Jalur

Berdasarkan Gambar 3.1 setiap nilai “a”, “b”, “c”, “d”, dan “e” menggambarkan jalur dan koefisien jalur antar variabel.

1. Pengaruh langsung *work-life balance* ke *employee engagement* (a)
2. Pengaruh langsung *work-life balance* ke *job satisfaction* (b)
3. Pengaruh langsung *work-life balance* ke *turnover intention* (c)
4. Pengaruh tidak langsung *work-life balance* ke *turnover intention* melalui *employee engagement* (a x d)
5. Pengaruh tidak langsung *work-life balance* ke *turnover intention* melalui *job satisfaction* (b x e)
6. Pengaruh total (c + (a x d)) dan (c + (b x e))

Pengaruh secara langsung terjadi apabila satu variabel mempengaruhi variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi hubungan kedua variabel. Pengaruh tidak langsung terjadi jika ada variabel ketiga yang memediasi variabel ini.

3.8 Uji Sobel (*Sobel Test*)

Uji Sobel digunakan untuk mengetahui Pengaruh variabel mediasi yaitu *Employee Engagement* dan *Job Satisfaction*. Menurut Baron dan Kenny (1986) dalam Ghazali (2011) suatu variabel disebut intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Shintia Permata, 2022

MODEL TURNOVER INTENTION BERBASIS WORK-LIFE BALANCE MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN JOB SATISFACTION (FOKUS PADA KARYAWAN GENERASI Y PENUNJANG MEDIS DI RS IMMANUEL BANDUNG)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Uji Sobel digunakan untuk menguji kekuatan dari pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (M). Dengan cara perhitungan mengalikan a (koefisiensi jalur X – M) dengan b (koefisiensi jalur M – Y). Rumus Uji Sobel dengan menghitung simpangan baku (*Sab*) sebagaimana berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

Keterangan :

- Sab : Besarnya standar eror pengaruh tidak langsung.
- a : Jalur variabel independen (X) dengan variabel intervening (M).
- b : Jalur variabel intervening (M dengan variabel dependen (Y)
- sa : Standar eror koefisien a
- sb : Standar eror koefisien b

Setelah mendapatkan besaran simpangan baku maka proses selanjutnya adalah menghitung nilai t dari koefisien dengan rumus sebagai berikut:

$$z = \frac{ab}{sab}$$

Nilai t_{hitung} ini dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , jika nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Asumsi Uji Sobel memerlukan jumlah sampel yang besar, jika jumlah sampel kecil, maka Uji Sobel kurang konservatif (Ghozali, 2011).

3.9 Uji Hipotesis

Uji t (partial) merupakan pengujian hipotesis yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel independen kepada variabel dependen. Dalam pengujian hipotesis ini, peneliti menetapkan dengan menggunakan uji signifikan, dengan penetapan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a).

Hipotesis nol (H_0) adalah suatu hipotesis yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen sedangkan hipotesis alternatif (H_a) adalah hipotesis yang menyatakan bahwa

adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan secara parsial (uji t).

Uji statistik t disebut juga uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pada akhirnya akan diambil suatu kesimpulan H_0 ditolak atau H_a diterima dari hipotesis yang telah dirumuskan. Rumus untuk uji t sebagai berikut:

$$t_h = \frac{\rho_{YX_i}}{\sqrt{\frac{(1 - R_y^2(X_1X_2)) \times CR_{ii}}{(n - k - 1)}}}$$

Keterangan :

- ρ_{YX_1} : Koefisien jalur
- $R_y^2(X_1X_2)$: Koefisien determinasi
- CR_{ii} : Nilai diagonal invers matrik korelasi pada baris i dan kolom i
- k : Banyaknya variabel independen dalam sub-struktur yang sedang diuji

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada α 5%
- b. H_0 diterima: jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada α 5%

Pengujian ini dapat pula menggunakan nilai probability dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai probability $< \alpha$ 5% atau 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika nilai probability $\geq \alpha$ 5% atau 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Berikut adalah rumusan hipotesis yang diajukan:

H1 $H_0 : \beta \leq 0$, artinya terdapat pengaruh negatif antara *work-life balance* terhadap *employee engagement*

$H_a : \beta > 0$, artinya terdapat pengaruh positif antara *work-life balance* terhadap *employee engagement*

- H2 $H_0 : \beta \leq 0$, artinya terdapat pengaruh negatif antara *work-life balance* terhadap *job satisfaction*
 $H_a : \beta > 0$, artinya terdapat pengaruh positif antara *work-life balance* terhadap *job satisfaction*
- H3 $H_0 : \beta \leq 0$, artinya terdapat pengaruh negatif antara *work-life balance* terhadap *turnover intention*
 $H_a : \beta > 0$, artinya terdapat pengaruh positif antara *work-life balance* terhadap *turnover intention*
- H4 $H_0 : \beta \leq 0$, artinya terdapat pengaruh negatif antara *employee engagement* terhadap *turnover intention*
 $H_a : \beta > 0$, artinya terdapat pengaruh positif antara *employee engagement* terhadap *turnover intention*
- H5 $H_0 : \beta \leq 0$, artinya terdapat pengaruh negatif antara *job satisfaction* terhadap *turnover intention*
 $H_a : \beta > 0$, artinya terdapat pengaruh positif antara *job satisfaction* terhadap *turnover intention*
- H6 $H_0 : \beta \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara *work-life balance*, *employee engagement* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention*
 $H_a : \beta > 0$, artinya terdapat pengaruh antara *work-life balance*, *employee engagement* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention*
- H7 $H_0 : \beta \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh mediasi antara *work-life balance* terhadap *turnover intention* melalui *employee engagement*
 $H_a : \beta > 0$, artinya terdapat pengaruh mediasi antara *work-life balance* terhadap *turnover intention* melalui *employee engagement*
- H8 $H_0 : \beta \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh mediasi antara *work-life balance* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction*
 $H_a : \beta > 0$, artinya terdapat pengaruh mediasi antara *work-life balance* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction*
- H9 $H_0 : \beta \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh mediasi antara *work-life balance* terhadap *turnover intention* melalui *employee engagement* dan *job satisfaction*

$H_a : \beta > 0$, artinya terdapat pengaruh mediasi antara *work-life balance* terhadap *turnover intention* melalui *employee engagement* dan *job satisfaction*

Apabila H_0 diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai tidak signifikan dan sebaliknya apabila H_0 ditolak, maka hal ini diartikan bahwa berpengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai berpengaruh secara signifikan.

3.10 Koefisien Determinasi

Nilai Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Koefisien determinasi dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

- KD : Koefisien Determinasi
 R^2 : Koefisien korelasi yang dikuadratkan

Untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel, penulis menghitung korelasi antar variabel menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X^2)\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y^2)\}}}$$

Tabel 3. 12

Interpretasi Nilai 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

Sumber: Sugiyono (2016)