

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Jenis penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian yang berbentuk verifikatif dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode penelitian eksplanatori.

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2014), jenis penelitian verifikatif adalah “penelitian melalui pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan suatu perhitungan statistika sehingga dapat menghasilkan bukti yang menunjukkan hipotesis tersebut ditolak atau diterima”.

Pendekatan kuantitatif menurut Sugiyono (2014)) adalah kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data dan menggunakan instrumen penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditemukan.

Tujuan penelitian berbentuk verifikatif dengan pendekatan kuantitatif adalah untuk mengetahui berapa besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, serta besarnya hubungan yang terjadi.

### **3.2. Obyek dan waktu penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli 2019 sampai dengan selesai, dalam penelitian dan penyebaran angket dilaksanakan menyesuaikan dengan jadwal karyawan. Adapun tempat penelitian adalah Rumah sakit Nadhatul ‘ulama Jombang yang berlokasi di Jl. KH. Hasyim Asy’ari no 211 Diwek Kabupaten Jombang.

### **3.3. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer, yaitu data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan, (Umar, 2008). Data primer berupa penyebaran angket kepada responden.
2. Data sekunder, yaitu sumber data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti, atau melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) yang telah dipublikasikan.

### **3.4. Populasi dan sampel**

#### **a. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang akan diteliti (Suharsimi, 2010). Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Nadhatul Ulama Jombang yang berjumlah 60 orang.

## **b. Sampel**

Sampel adalah suatu bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian (Suharyadi) Sampel bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sample merupakan himpunan bagian dari unit populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian (Sugiyono, 2012). Menurut Arikunto (2012), jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka sampel diambil 100% jumlah populasi yang ada di Rumah Sakit Nadhatul Ulama yaitu sebanyak 60 orang perawat. Dengan demikian, penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus (sampel jenuh).

### **3.5. Variabel penelitian**

#### **1. Variabel eksogen**

Variabel eksogen adalah variabel yang dapat berdiri sendiri atau independent variable yang mempengaruhi variabel Y. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel eksogen adalah *work life balance* dan dukungan supervisor.

## 2. Variabel endogen

Variabel endogen adalah variabel yang tidak dapat berdiri sendiri atau bergantung kepada variabel lain. Sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini variabel endogen adalah kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

### **3.6. Definisi Operasional Variabel**

#### **3.6.1. Kinerja perawat (Y)**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dari perawat Rumah Sakit Nadhatul Ulama Jombang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab dalam periode waktu tertentu.

Penelitian ini mengadaptasi dari indikator penilaian kinerja menurut Suwandi dan Sutanto (2015) dapat diukur dengan :

1. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, yaitu kemampuan perawat Rumah Sakit Nadhatul Ulama Jombang untuk mengerjakan tugas dengan perhatian pada kualitas dalam penyelesaian pekerjaan secara teliti. Kemampuan memenuhi apa yang diinginkan RSNU Jombang dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

2. Kedisiplinan waktu dan absensi, merupakan tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran Perawat Rumah Sakit Nadhatul Ulama Jombang dalam bekerja.
3. Tingkat inisiatif dalam bekerja, Perawat Rumah Sakit Nadhatul Ulama Jombang mempunyai kemampuan mengantisipasi dari masalah yang terjadi, misal masalah yang tiba-tiba dan tak terduga dan dapat membuat solusi alternative untuk mengatasi masalah tersebut.
4. Kecekatan mental, kecekatan mental ini dapat diukur dengan pemahaman yang tanggap dari Perawat saat diberi arahan oleh pemimpin atau atasannya dan menegerjakan sesuai yang diperintah..

### **3.6.2. *Work life balance* (X1)**

*Work Life Balance* adalah peran perawat RSNU Jombang dalam menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan luar kerja (kehidupan pribadi) agar tetap bisa memenuhi tuntutan pekerjaannya dan tetap bias memprioritaskan waktu untuk kehidupan individu.

Menurut McDonald dan Bradley (2005) terdapat tiga aspek dalam *Work life balance*, yaitu:

1. Keseimbangan waktu

Keseimbangan waktu bisa diartikan jumlah waktu yang diperoleh perawat RSNU Jombang ketika bekerja dan di luar

pekerjaannya. Keseimbangan waktu ini juga merupakan cara untuk menyeimbangkan waktu antara bekerja dan istirahat secara efektif. Dengan adanya keseimbangan waktu ini diharapkan perawat RSNU Jombang mampu meningkatkan kinerja, kepuasan dan dapat mengurangi stress.

#### 2. Keseimbangan keterlibatan

Perawat RSNU Jombang mampu membagi menyetarakan keterlibatannya dalam pekerjaan dan kehidupannya dengan baik, sehingga dapat menikmati waktu yang ada dan terlibat dalam bentuk fisik maupun emosional.

#### 3. Keseimbangan kepuasan

Berfokus pada tingkat keseimbangan kepuasan perawat RSNU Jombang dalam pekerjaannya maupun di luar pekerjaan. Kepuasan akan timbul jika perawat dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupannya.

### **3.6.3. Dukungan supervisor (X2)**

Dukungan supervisor adalah dukungan dari seorang atasan kepada perawat RSNU Jombang berbentuk suatu kepedulian yang dapat memberi bantuan emosional dan instrumental dalam menghadapi pekerjaannya.

Feinberg (2013) dukungan supervisor dapat ditunjukkan dengan perilaku sebagai berikut:

#### 1. Membantu menetapkan tujuan untuk menerapkan pelatihan

2. Memberikan bantuan ketika mencoba perilaku baru
3. Feedback pada kinerja tugas

#### 3.6.4. Kepuasan kerja (Z)

kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan sikap / emosional dari perawat di RSNU Jombang yang senang terhadap pekerjaannya juga termasuk terhadap lingkungan kerjanya.

Dalam mengukur tingkat kepuasan kerja individu perlu diketahui faktor-faktor apa saja yang menjadi tolak ukurnya. Robbins (2010) menjelaskan lima faktor yang dapat menjadi indikator kepuasan kerja, antara lain:

1. Kepuasan dengan gaji
2. Kepuasan dengan promosi
3. Kepuasan dengan rekan kerja
4. Kepuasan dengan atasan
5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

**Tabel 3.1**

**Kisi-kisi instrument penelitian**

| Variabel                                                | Dimensi | Indikator                                  | pernyataan                                                         |
|---------------------------------------------------------|---------|--------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| Kinerja Karyawan (Y) Menurut Suwandi dan Sutanto (2015) |         | a. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan | 1. saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu                  |
|                                                         |         | b. Kedisiplinan waktu dan absensi          | 2. saya selalu hadir tepat waktu                                   |
|                                                         |         | c. Tingkat inisiatif dalam bekerja         | 3. Saya selalu berusaha memberikan ide dalam menyelesaikan masalah |
|                                                         |         | d. Kecekatan mental                        | 4. Saya mampu                                                      |

|                                                                      |                           |                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                           |
|----------------------------------------------------------------------|---------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                      |                           |                                                                                                                                                 | memahami dengan cepat arahan dari atasan                                                                                                                                  |
| <i>Work life balance (X1)</i><br>Menurut McDonald dan Bradley (2005) | Keseimbangan waktu        | a. Waktu yang digunakan untuk bekerja dan keluarga<br><br>b. Keseimbangan antara waktu bekerja dan istirahat                                    | 1. Saya mampu membagi waktu antara urusan pekerjaan dan pekerjaan rumah tangga/ di rumah<br>2. Saya mempunyai waktu istirahat yang cukup                                  |
|                                                                      | Keseimbangan keterlibatan | a. Dapat menyelesaikan pekerjaan rumah dan di tempat kerja<br><br>b. Tidak ada waktu untuk bersosialisasi dengan masyarakat di lingkungan rumah | 3. Saya mampu mengurus antara pekerjaan dan urusan luar kerja<br>4. Pekerjaan saya sangat mengurus waktu untuk bersosialisasi di lingkungan rumah                         |
|                                                                      | Keseimbangan kepuasan     | a. Nyaman dalam melakukan pekerjaann dan di luar tempat kerja<br><br>b. Dapat memenuhi kebutuhan keluarga                                       | 5. Saya nyaman atas pekerjaan saya dan dapat menikmati keseharian saya di luar tempat kerja<br>6. Saya merasa puas dengan pekerjaan ini dapat memenuhi kebutuhan keluarga |
| Dukungan supervisor (X2)<br>Menurut Feinberg (2013)                  |                           | a. Membantu menetapkan tujuan untuk menerapkan pelatihan                                                                                        | 1. Supervisor/ atasan saya membantu mengarahkan prosedur kerja yang harus dilakukan                                                                                       |
|                                                                      |                           | b. Memberikan bantuan ketika mencoba perilaku baru                                                                                              | 2. Supervisor/ atasan saya mengajarkan pelatihan saat ada kegiatan baru                                                                                                   |
|                                                                      |                           | c. Feedback pada kinerja tugas                                                                                                                  | 3. Supervisor/ atasan saya memberikan penghatgaan, pujian saat kinerja saya baik                                                                                          |
| Kepuasan kerja (Z)<br>Menurut Robbins (2010)                         |                           | a. Kepuasan dengan gaji                                                                                                                         | 1. Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima                                                                                                                          |
|                                                                      |                           | b. Kepuasan dengan promosi                                                                                                                      | 2. Saya merasa puas dengan adanya promosi jabatan di RSNU Jombang                                                                                                         |



|  |  |                                          |                                                                 |
|--|--|------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
|  |  | c. Kepuasan dengan rekan kerja           | 3. Saya mampu membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja |
|  |  | d. Kepuasan dengan atasan                | 4. Saya mampu membangun hubungan baik dengan atasan             |
|  |  | e. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri | 5. Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan bidang saya.        |

### 3.7. Teknik pengumpulan data

#### 1. Angket

Angket ini disusun secara terstruktur untuk menjaring data, sehingga diperoleh data yang akurat berupa tanggapan langsung dari responden sebagai data primer.

#### 2. Wawancara

Metode ini digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

#### 3. Observasi

Metode ini dilakukan dengan cara melakukan pemamatan secara langsung kepada objek yang dituju. Pengamatan ini dilakukan secara langsung terhadap keadaan dan lokasi Rumah Sakit Nadhatul Ulama Jombang.

#### 4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah data yang dikumpulkan dengan melihat dokumen atau catatan-catatan yang relevan dengan masalah. Dalam penelitian ini menggunakan data dari perusahaan sebagai sumber untuk mendapatkan data yang dapat mendukung penelitian.

### 3.8. Skala pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian merupakan alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur fenomena alam maupun sosial Sugiyono (2010). Untuk melihat skala likert yang digunakan adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok fenomena sosial, (Sugiyono, 2010). Pada penelitian ini responden diminta mengisi angket dalam skala interval 1 sampai 5, dari mulai sangat tidak setuju (nilai 1) sampai dengan sangat setuju (nilai 5).

1. STS = Sangat Tidak Setuju dengan skor 1
2. TS = Tidak Setuju dengan skor 2
3. N = Cukup Setuju dengan skor 3
4. S = Setuju dengan skor 4
5. SS = Sangat Setuju dengan skor 5

### 3.9. Teknik analisis data

#### 3.9.1. Analisis deskriptif

Metode deskriptif presentase digunakan untuk mengkaji variabel-variabel yang ada dalam penelitian yaitu *work life balance*, dukungan supervisor, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dalam metode ini menggunakan rumus sebagai berikut :

Rentang skor : **skor tertinggi – skor terendah**

**Jumlah kategori**

Skor tertinggi : 5      Skor terendah : 1

Sehingga interpretasi skor menurut sudjana (2001) sebagai berikut:

1,0-1,8 = sangat rendah

>1,8-2,6= rendah

>2,6-3,4= cukup/sedang

>3,4-4,2= tinggi

>4,2-5,0= sangat tinggi

#### 3.9.2. Analisis SEM (Structural Equation Modeling)

Teknik untuk analisis data penelitian ini menggunakan structural equation modeling (SEM) dengan menggunakan software partial least square (PLS). PLS adalah model persamaan structural (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Latan dan Ghazali (2012) mengemukakan PLS adalah pendekatan alternatif yang bergeser dari SEM berbasis covariance menjadi berbasis varian. SEM dibagi menjadi dua

jenis, yaitu Covariance-based SEM (CB-SEM) dan Variance-based SEM (SEM-PLS).

### **3.9.3. Uji validitas dan reliabilitas (*outer model*)**

Validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya dan Reliabilitas dapat diartikan sebagai keterpercayaan, keterandalan atau konsistensi (Yamin dan Kurniawan, 2014). Menurut Ferdinand (2014) Validitas dimaksudkan sebagai mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan Reliabilitas tercipta apabila instrument pengukur data secara konsisten memunculkan hasil yang sama setiap kali dilakukan pengukuran.

Dalam PLS-SEM dengan menggunakan program WarpPLS, untuk mengukur validitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan menguji validitas convergent dan discriminant. Uji validitas convergent dengan program WarpPLS dapat dilihat dari nilai loading faktor untuk tiap indikator konstruk. Nilai loading factor yang tinggi menunjukkan bahwa tiap indikator konstruk converge pada satu titik. Rule of thumb yang biasanya digunakan untuk menilai validitas convergent yaitu nilai loading factor harus lebih dari 0.7 untuk penelitian yang confirmatory dan nilai loading factor antara 0.6-0.7 untuk penelitian yang bersifat exploratory masih dapat diterima serta nilai average variance extracted (AVE) harus lebih besar dari 0.5 (Latan dan Ghazali, 2012).

Lebih lanjut validitas discriminant berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran-pengukuran (manifest variabel) konstruk yang berbeda

seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Nilai validitas discriminant yang tinggi menunjukkan bahwa suatu konstruk adalah unik. Cara untuk menguji validitas discriminant yaitu dengan melihat nilai cross loading untuk setiap variabel harus  $> 0.70$ . Cara lain yang dapat dilakukan untuk menguji validitas discriminant adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model. Validitas discriminant yang baik ditunjukkan dari akar kuadrat AVE untuk tiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model (Latan dan Ghozali, (2012).

Begitu juga untuk reliabilitas dengan analisis WarpPLS, reliabilitas diukur dengan menggunakan dua instrumen, yaitu Composite Reliability dan Alpha Cronbach. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk. Dalam PLS-SEM dengan menggunakan program WarpPLS, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Namun demikian penggunaan Cronbach's Alpha untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (under estimate) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan Composite reliability dalam menguji reliabilitas suatu konstruk.

Rule Of thumb yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai Composite Reliability harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat Confirmatory dan nilai 0.6 – 0.7 masih dapat

diterima untuk peneliti yang bersifat exploratory (Latan dan Ghozali, 2012).

**Tabel 3.2. ringkasan rule of thumb uji validitas dan reliabilitas**

| <b>Validitas dan reliabilitas</b> | <b>Parameter</b>                        | <b>Rule Of Thumb</b>                                                                                              |
|-----------------------------------|-----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Validitas Convergent</b>       | <i>Loading Factor</i>                   | > 0.70 untuk <i>confirmatory Research</i><br>> 0.60 masih dapat diterima untuk <i>exploratory Research</i>        |
|                                   | <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> | > 0.50 untuk <i>confirmatory</i> maupun <i>Exploratory Research</i>                                               |
| <b>Validitas Discriminant</b>     | <i>Cross Loading</i>                    | > 0.70 untuk setiap variabel                                                                                      |
| <b>Reliabilitas</b>               | <i>Cronbath's Alpha</i>                 | > 0.70 untuk <i>konfirmatory Research</i><br>> 0.60 masih dapat diterima untuk <i>explotory Research</i>          |
|                                   | <i>Composite Reliability</i>            | > 0.70 untuk <i>konfirmatory Research</i><br>> 0.60 – 0.70 masih dapat diterima untuk <i>exploratory Research</i> |

Sumber: (Latan dan Ghozali, 2012)

#### **3.9.4. Goodness of Fit (Inner Model)**

Goodness of Fit yang dimaksud adalah merupakan indeks dan ukuran kebaikan hubungan antar variabel laten (Solimun, 2017). Sedangkan menurut Ghozali (2014), Goodness of Fit mengukur kesesuaian input observasi / sesungguhnya, dengan prediksi model yang diajukan. Pada Analisis dengan menggunakan WarpPLS, kriteria Goodness of Fit Model dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.3. Kriteria Model Fit dan *Quality Indices* WarpPLS**

| <b>Model fit and Quality Indices</b>                   | <b>Kriteria Fit</b>                                       |
|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| Average Path Coefficient (APC)                         | $P < 0,05$                                                |
| Average R-Squared (ARS)                                | $P < 0,05$                                                |
| Average Adjusted R-Squared (AARS)                      | $P < 0,05$                                                |
| Average Block VIF (AVIF)                               | Acceptable if $\leq 5$ ; Ideally $\leq 3,3$               |
| Average Full Collinearity (AFVIF)                      | Acceptable if $\leq 5$ ; Ideally $\leq 3,3$               |
| Tenenhous GoF (GoF)                                    | Small $\geq 0,1$ ; Medium $\geq 0,25$ ; Large $\geq 0,36$ |
| Sympson's Paradox Ratio (SPR)                          | Acceptable if $\geq 0,7$ ; Ideally = 1                    |
| R-Squared Contribution Ratio (RSCR)                    | Acceptable if $\geq 0,9$ ; Ideally = 1                    |
| Statistical Suppression Ratio (SSR)                    | Acceptable if $\geq 0,7$                                  |
| Nonlinear Bivariate Causality Direction Ratio (NLBCDR) | Acceptable if $\geq 0,7$                                  |

Sumber : (Solimun, 2017)

### 3.9.5. Uji hipotesis

untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dan untuk menguji pengaruh variabel mediasi dalam memediasi variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dalam pengujian hipotesa dengan analisis regresi mediasi yaitu dengan menggunakan program WarpPLS.

Hipotesis ini di uji pada tingkat signifikan 0.05 (tingkat. keyakinan 95%). Untuk mengetahui pengambilan keputusan uji hipotesa, maka dilakukan dengan cara membandingkan tingkat signifikan dan alpha (0,05), dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Apabila signifikan  $< 0.05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.
- b. Apabila signifikan  $> 0.05$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, jadi variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

Pengujian dilakukan dengan t-test, bilamana diperoleh p-value  $\leq$  0,05 (Alpha 5%), maka dapat disimpulkan signifikan, dan begitu pula sebaliknya (Solimun, 2017). Selain itu, dalam penelitian ini juga melakukan uji indirect effect untuk pengujian mediasi, serta pengujian Baron-Kenny untuk mengetahui jenis mediasi yang terjadi (Sholihin & Ratmono, 2014).