

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan jenis penelitian verifikatif, yang mana merupakan jenis penelitian yang pada hakikatnya ingin menguji kebenaran yang berdasar data yang ada di lapangan (Arikunto, 2016). Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode *explanatory research*, di mana Singarimbun & Effendi (2012) mendefinisikan metode ini sebagai penelitian yang menjelaskan hubungan yang ada di antara variabel-variabel penelitian dengan melalui pengujian hipotesis. Di samping jenis penelitian yang menggunakan verifikatif dan metode penelitiannya yang menerapkan *explanatory research*, penelitian ini juga mengimplementasikan pendekatan kuantitatif, yakni metode penelitian yang beracuan pada filsafat positivisme yang digunakan dalam penelitian pada populasi atau sampel tertentu yang bertujuan untuk menguji dugaan sementara yang telah diputuskan, di mana dalam mengumpulkan datanya peneliti menggunakan instrumen penelitian yang nantinya analisis datanya akan bersifat kuantitatif (Sugiyono, 2016).

Metode pengumpulan data pada penelitian ini akan dilakukan melalui cara observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Di samping itu, kuesioner yang menggunakan skala pengukuran *Likert* akan berisi beberapa pernyataan sesuai dengan item pada indikator tiap variabel yang nantinya akan diberikan kepada para responden untuk dijawab. Sementara itu, metode analisis data

yang diterapkan adalah SEM-PLS (*Structural Equation Modeling–Partial Least Square*) dengan menggunakan bantuan aplikasi SmartPLS. Selain itu, *bootstrapping* akan diterapkan untuk pengujian hipotesis pada penelitian ini, sedangkan uji mediasinya akan menggunakan tiga tahapan model seperti yang telah dipaparkan oleh Baron & Kenny (1986).

Penelitian ini dirancang guna menilai seberapa terpengaruhnya *Turnover Intention* (Niat Berpindah) berdasarkan *Job Insecurity* (Ketidakamanan Kerja) melalui *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja) sebagai variabel mediasinya pada Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang. Unit analisis atau populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan sebanyak 222 karyawan yang akan diambil sampel sebanyak 70 karyawan pada Rumah Sakit Nahdlatul Ulama di Jombang.

3.2 Obyek, Lokasi, dan Waktu Penelitian

3.2.1 Obyek Penelitian

Obyek penelitian adalah alat yang berasal dari orang atau aktivitas dan mempunyai variabel tertentu yang telah ditentukan guna dipelajari serta ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Penelitian ini menggunakan obyek karyawan Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.

3.2.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat yang digunakan oleh peneliti untuk pengambilan data selama penelitian berlangsung (Notoatmodjo, 2012).

Penelitian ini berlokasi di Jalan K.H. Hasyim Asy'ari Nomor 211, Ceweng, Kecamatan Diwek, Kabupaten Jombang.

3.2.3 Waktu Penelitian

Waktu penelitian adalah rentang waktu yang peneliti perlukan selama penelitian berlangsung dalam mendapatkan data penelitian (Notoatmodjo, 2012). Penelitian ini dilaksanakan dari bulan April hingga September 2022.

3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.3.1 Definisi Operasional

Definisi operasional dimaknai sebagai deskripsi terkait sesuatu yang diamati dan sesuatu yang akan diukur, di mana deskripsi tersebut tidak bersifat rancu atau ambigu, sehingga nantinya dapat ditentukan metode yang tepat untuk mengukur sesuatu yang diamati tersebut (Santosa, 2018). Definisi operasional variabel sendiri bertujuan guna menjelaskan makna dari setiap variabel suatu penelitian. Variabel-variabel yang digunakan untuk penelitian ini meliputi *job insecurity* (X), *job satisfaction* (Z), dan *turnover intention* (Y).

3.3.1.1 Variabel Eksogen

Variabel eksogen atau yang sering dikatakan sebagai variabel bebas, independen, stimulus, prediktor, dan antecedent adalah variabel yang menjadi sebab dari adanya perubahan yang terjadi pada variabel endogen (Sugiyono, 2016). Pada penelitian ini, variabel eksogennya

adalah *job insecurity*. Berdasarkan beberapa definisi *job insecurity* yang telah diuraikan sebelumnya, maka *job insecurity* dapat diartikan sebagai suatu persepsi subjektif yang berasal dari tiap individu, di mana mereka merasakan adanya rasa kekhawatiran terhadap ancaman atas kehilangannya suatu pekerjaan yang mereka miliki dan nantinya mereka akan merasa kesulitan untuk mempertahankan pekerjaan tersebut atau bahkan sukar dalam memperoleh pekerjaan yang sama baiknya dengan pekerjaan yang dimilikinya saat ini di kemudian hari.

Ashford et al. (1989) yang beracuan pada teori yang telah dikemukakan oleh Greenhalgh & Rosenblatt (1984), menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *job insecurity*, yaitu sebagai berikut:

1. Anggapan gaji sebagai penentu keberhasilan dalam bekerja.
2. Anggapan promosi sebagai penentu kesuksesan dalam bekerja.
3. Anggapan *supervisor* sebagai penentu dalam pencapaian target kerja.
4. Ancaman adanya peningkatan beban kerja.
5. Ancaman adanya pengurangan kompensasi.
6. Ancaman adanya perpindahan ke pekerjaan lain di tingkat yang sama.
7. Ancaman kehilangan pekerjaan yang mempengaruhi martabat.
8. Anggapan pekerjaan sebagai ajang gengsi.
9. Rasa kebersamaan saat bekerja dengan rekan kerja.

10. Ancaman pemberhentian pekerjaan oleh instansi.
11. Ancaman pemecatan akibat melanggar peraturan instansi.
12. Ancaman kehilangan pekerjaan yang bersumber dari lingkungan internal instansi.
13. Ketidakberdayaan dalam menghadapi kondisi lingkungan kerja.
14. Ketidakberdayaan dalam mempertahankan pekerjaan.
15. Ketidakberdayaan akibat peraturan instansi yang memberatkan.

3.3.1.2 Variabel Mediasi

Variabel mediasi adalah variabel penyela yang terletak di antara variabel bebas dan terikat, di mana dengan begitu variabel bebas nantinya tidak mempengaruhi variabel terikat secara langsung serta sukar diamati maupun diukur (Sugiyono, 2016). Pada penelitian ini, variabel mediasinya adalah *job satisfaction*. Berdasarkan beberapa definisi *job satisfaction* yang telah diuraikan sebelumnya, maka *job satisfaction* dapat dimaknai sebagai suatu hal positif yang timbul sebab hasil dari adanya penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja, di mana hal tersebut dinilai dari seberapa banyak dan pentingnya perbedaan yang ada di antara sesuatu yang seharusnya diterima dengan sesuatu yang diterimanya saat itu. Banyak sedikitnya perbedaan yang ada dapat mempengaruhi tingkat *job satisfaction* karyawan secara negatif.

Luthans (2011) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *job satisfaction*, yaitu sebagai berikut:

1. *The Work Itself*
2. *Pay*
3. *Promotion Opportunities*
4. *Supervision*
5. *Coworkers*

3.3.1.3 Variabel Endogen

Variabel endogen atau yang dapat disebut sebagai variabel terikat, dependen, output, kriteria, dan konsekuen adalah variabel yang berperan sebagai sesuatu yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari adanya pengaruh yang berasal dari variabel eksogen (Sugiyono, 2016). Pada penelitian ini, variabel endogennya adalah *turnover intention*. Berdasarkan beberapa definisi *turnover intention* yang telah diuraikan sebelumnya, maka *turnover intention* dapat dimaknai sebagai suatu aktivitas yang berhubungan dengan niat berpindah atau yang dapat disebut niat untuk meninggalkan suatu organisasi atau perusahaannya secara sadar dengan maksud agar dapat memperoleh alternatif pekerjaan lain yang dirasa lebih baik dibandingkan dengan pekerjaan yang dimiliki sebelumnya, di mana keputusan tersebut didasarkan pada pertimbangan yang telah dipikirkan secara matang.

Mobley et al. (1978) menjabarkan bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yaitu sebagai berikut:

1. *Thinking of Quitting*
2. *Intention to Search*
3. *Intention to Quit*

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
1	<i>Job Insecurity</i> (X) Ashford et al. (1989)	X.1 Anggapan gaji sebagai penentu keberhasilan dalam bekerja	Saya menganggap gaji sebagai penentu keberhasilan dalam bekerja.
		X.2 Anggapan promosi sebagai penentu kesuksesan dalam bekerja	Saya menganggap promosi sebagai penentu kesuksesan dalam bekerja.
		X.3 Anggapan <i>supervisor</i> sebagai penentu dalam pencapaian tujuan kerja	Saya menganggap <i>supervisor</i> sebagai penentu dalam pencapaian tujuan kerja.
		X.4 Ancaman adanya peningkatan beban kerja	Saya merasa terdapat ancaman terkait peningkatan beban kerja.
		X.5 Ancaman adanya pengurangan kompensasi	Saya merasa terdapat ancaman terkait pengurangan kompensasi.
		X.6 Ancaman adanya perpindahan pekerjaan lain di tingkat yang sama	Saya merasa terdapat ancaman terkait perpindahan pekerjaan lain di tingkat yang sama.
		X.7 Ancaman kehilangan pekerjaan yang mempengaruhi martabat	Saya merasa khawatir mengenai ancaman kehilangan pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi martabat saya.
		X.8 Anggapan pekerjaan sebagai ajang gengsi	Saya menganggap pekerjaan sebagai ajang gengsi.
		X.9 Rasa kebersamaan saat bekerja dengan rekan kerja	Saya merasakan rasa kebersamaan yang terjalin saat bekerja dengan rekan kerja.
		X.10 Ancaman pemberhentian pekerjaan oleh instansi	Saya merasa khawatir mengenai ancaman pemberhentian pekerjaan yang dilakukan oleh pihak instansi.

No	Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
		X.11 Ancaman pemecatan akibat melanggar peraturan instansi	Saya merasa khawatir dipecat jika melanggar peraturan instansi.
		X.12 Ancaman kehilangan pekerjaan yang bersumber dari lingkungan internal instansi	Saya merasa khawatir mengenai ancaman kehilangan pekerjaan karena lingkungan internal instansi.
		X.13 Ketidakberdayaan dalam menghadapi keadaan lingkungan kerja	Saya merasa tidak berdaya dalam menghadapi keadaan lingkungan kerja.
		X.14 Ketidakberdayaan dalam mempertahankan pekerjaan	Saya merasa tidak berdaya dalam mempertahankan pekerjaan.
		X.15 Ketidakberdayaan akibat peraturan instansi yang memberatkan	Saya merasa tidak berdaya karena peraturan instansi yang memberatkan.
2	<i>Job Satisfaction</i> (Z) (Luthans, 2011)	Z.1 <i>The Work Itself</i>	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya miliki saat ini.
		Z.2 <i>Pay</i>	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima bila dibandingkan dengan beban kerja yang ada.
		Z.3 <i>Promotion Opportunities</i>	Saya merasa puas dengan kesempatan promosi untuk pengembangan karir saya.
		Z.4 <i>Supervision</i>	Saya merasa puas dengan pengawasan yang dilakukan oleh atasan selama ini.
		Z.5 <i>Coworkers</i>	Saya merasa puas dengan rekan kerja saya yang dapat bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
3	<i>Turnover Intention</i> (Y) (Mobley et al., 1978)	Y.1 <i>Thinking of Quitting</i>	Saya pernah berpikir untuk keluar dari pekerjaan yang saya miliki saat ini.
		Y.2 <i>Intention to Search</i>	Saya pernah mencoba mencari informasi terkait alternatif pekerjaan lain.
		Y.3 <i>Intention to Quit</i>	Saya pernah memiliki niatan untuk meninggalkan pekerjaan yang saya miliki saat ini.

Sumber: (Ashford et al., 1989; Luthans, 2011; Mobley et al., 1978).

3.3.2 Pengukuran Variabel

Sugiyono (2016) menyatakan bahwa skala pengukuran adalah ketetapan yang diterapkan sebagai landasan dalam menetapkan rentang interval yang ada di dalam alat ukur, sehingga nantinya alat ukur tersebut

dapat menghasilkan data kuantitatif apabila digunakan dalam pengukuran. Pengukuran angket atau kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* yang berguna untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial.

Dalam penelitian ini, peneliti telah menetapkan secara spesifik tentang jawaban dari responden yang berbentuk skor dan terbagi ke dalam kategori penelitian yang terlihat pada Tabel 3.2 sebagai berikut.

Tabel 3.2 Pengukuran Variabel Menggunakan Skala *Likert*

Keterangan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2016).

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Sugiyono (2016) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang berisikan subjek atau objek yang memiliki kualitas maupun karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk ditelaah dan kemudian ditarik kesimpulan yang dapat mencakup keseluruhan dari hasil penelitian tersebut. Dengan demikian, populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Nahdlatul Ulama di Jombang yang berjumlah sebanyak 222 karyawan dengan rincian tiap unit kerja seperti yang tertera pada Tabel 3.3 sebagai berikut.

Tabel 3.3 Rincian Jumlah Karyawan Tiap Unit Kerja

No	Nama Unit Kerja	Jumlah Karyawan	No	Nama Unit Kerja	Jumlah Karyawan
1	Admisi	6	13	Gizi	15
2	Marketing	2	14	Farmasi	12
3	Akuntan dan Perpajakan	3	15	Radiologi	5
4	Staf IT	2	16	Rekam Medis	8
5	Keuangan	8	17	Laborat	7
6	Sekretariat dan SDM	6	18	Casemix	4
7	Ruang Operasi	32	19	UPS	7
8	Poli	14	20	Laundry	4
9	Rawat Inap	39	21	OB	2
10	Staf Keperawatan	2	22	Driver	3
11	UGD	16	23	Satpam	11
12	Kamar Bersalin	14		Jumlah	222

Sumber: Manajemen Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.

3.4.2 Sampel

Sugiyono (2016) mendefinisikan sampel sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sama halnya dengan pendapat dari Arikunto (2006) yang menjelaskan bahwa sampel merupakan sebagian atau perwakilan dari populasi yang diteliti. Bila objek dalam populasi terlalu luas, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sampel yang akan digunakan pada penelitian ini merupakan karyawan dari Rumah Sakit Nahdlatul Ulama yang jumlah sampelnya dihitung menggunakan Rumus Slovin (1960) sebagai berikut.

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

Keterangan:

n : jumlah sampel

N : total populasi

e : tingkat kesalahan

Berikut ini perhitungan jumlah keseluruhan sampel yang digunakan oleh peneliti dengan tingkat kepercayaan sebesar 90 persen atau dengan kata lain dengan tingkat kesalahan sebesar 10 persen.

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

$$n = \frac{222}{1 + 222 \cdot 0,1^2}$$

$$n = \frac{222}{3,22}$$

$$n = 68,94$$

$$n = 69$$

$$n = 70 \text{ (pembulatan ke atas)}$$

Dengan demikian, jumlah keseluruhan sampel yang digunakan oleh peneliti sejumlah 70 karyawan Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang dengan rincian tiap unit kerja sebagaimana tertera pada Tabel 3.4 sebagai berikut.

Tabel 3.4 Rincian Jumlah Sampel Tiap Unit Kerja

No	Nama Unit Kerja	Jumlah Sampel	No	Nama Unit Kerja	Jumlah Sampel
1	Admisi	2	13	Gizi	5
2	Marketing	1	14	Farmasi	4
3	Akuntan dan Perpajakan	1	15	Radiologi	2
4	Staf IT	1	16	Rekam Medis	2
5	Keuangan	3	17	Laborat	2
6	Sekretariat dan SDM	2	18	Casemix	1
7	Ruang Operasi	10	19	UPS	2
8	Poli	4	20	Laundry	1
9	Rawat Inap	12	21	OB	1
10	Staf Keperawatan	1	22	Driver	1
11	UGD	5	23	Satpam	3
12	Kamar Bersalin	4		Jumlah	70

Sumber: Manajemen Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang yang Diolah.

3.5 Teknik Sampling

Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa metode sampling merupakan metode dalam pengambilan sampel, yang mana terdapat beberapa metode sampling yang dapat diterapkan dalam menentukan sampel. Pada penelitian ini, peneliti menerapkan metode *stratified random sampling*, di mana dalam menentukan sampel dari populasinya diambil secara acak dengan memperhatikan strata yang ada di dalam populasi tersebut.

3.6 Jenis dan Sumber Data

3.6.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang beracuan pada informasi yang diberikan kepada peneliti atau pengumpul data secara langsung, yang mana data tersebut dapat diperoleh dari responden melalui observasi, interview, kuesioner, dokumentasi, dan gabungan keempatnya (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini, peneliti menyajikan data primer yang bersumber dari observasi dan kuesioner.

3.6.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang mengacu pada informasi yang diberikan kepada peneliti atau pengumpul data tidak secara langsung, di mana data tersebut didapatkan melalui orang lain, dokumen, dan lain-lain (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini, peneliti menyajikan data sekunder yang berasal dari buku, jurnal/artikel, dan informasi lainnya.

3.7 Metode Pengumpulan Data

3.7.1 Observasi

Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa observasi merupakan suatu teknik dalam mengumpulkan data di mana memiliki ciri-ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lainnya, seperti kuesioner dan interview. Dari segi proses pelaksanaannya, observasi dapat dibedakan menjadi dua, yakni observasi turut berperan serta dan observasi tanpa turut berpartisipasi. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan observasi secara tidak langsung atau yang bisa disebut observasi non partisipan.

3.7.2 Kuesioner

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitiannya. Kuesioner sendiri adalah salah satu teknik dalam mengumpulkan data yang penerapannya dengan memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada para responden untuk dijawab oleh mereka (Sugiyono, 2016). Kuesioner yang diajukan oleh peneliti nantinya akan berisi beberapa pernyataan terkait permasalahan penelitian.

3.7.3 Dokumentasi

Selain observasi dan kuesioner, peneliti juga menggunakan dokumentasi sebagai salah satu metode dalam mengumpulkan data, di mana dokumentasi ini merupakan catatan atas aktivitas yang telah berlalu dan dapat berbentuk tulisan, gambar, maupun karya (Sugiyono, 2016).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dokumentasi sebagai referensi-referensi yang berkaitan dengan penelitian ini yang perlu dikaji.

3.8 Pengujian Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan agar dapat mengetahui apakah instrumen yang akan dimanfaatkan dalam mengukur tersebut teruji valid atau tidak. Instrumen yang dikatakan valid dideskripsikan oleh (Sugiyono, 2016) sebagai instrumen yang dapat dimanfaatkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dengan teliti, sehingga nantinya didapatkan suatu hasil data yang dibutuhkan dengan tepat. Umumnya, instrumen yang valid pasti reliabel. Namun, di samping itu pengujian reliabilitas masih perlu adanya untuk dilakukan.

Dalam menguji validitas instrumen penelitian, peneliti menerapkan teknik *corrected item total correlation* dengan rumus sebagai berikut.

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i) (\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

n = banyaknya sampel

$\sum X_i Y_i$ = jumlah hasil kali item angket dengan jumlah skor yang didapat

$\sum X_i$ = jumlah item angket

$\sum Y_i$ = total skor

$\sum X_i^2$ = jumlah dari kuadrat item angket

$\sum Y_i^2$ = jumlah dari kuadrat total skor yang didapat tiap responden

Dalam menguji validitas instrumen penelitian, terdapat ketentuan dalam kriteria yang harus dipenuhi, yaitu:

1. Apabila $r \geq 0,30$, maka item-item pernyataan pada angket penelitian dinyatakan valid.
2. Apabila $r < 0,30$, maka item-item pernyataan pada angket penelitian dinyatakan tidak valid.

Berikut ini disajikan hasil perhitungan uji validitas instrumen penelitian menggunakan bantuan SPSS yang tertera pada Tabel 3.5.

Tabel 3.5 Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	Validitas		Keterangan
		Korelasi (r hitung)	r kritis	
<i>Job Insecurity</i> (X)	JI1	0,756	0,3	Valid
	JI2	0,724	0,3	Valid
	JI3	0,830	0,3	Valid
	JI4	0,651	0,3	Valid
	JI5	0,784	0,3	Valid
	JI6	0,677	0,3	Valid
	JI7	0,745	0,3	Valid
	JI8	0,462	0,3	Valid
	JI9	0,802	0,3	Valid
	JI10	0,666	0,3	Valid
	JI11	0,642	0,3	Valid
	JI12	0,657	0,3	Valid
	JI13	0,700	0,3	Valid
	JI14	0,830	0,3	Valid
	JI15	0,818	0,3	Valid
<i>Job Satisfaction</i> (Z)	JS1	0,616	0,3	Valid
	JS2	0,826	0,3	Valid
	JS3	0,704	0,3	Valid
	JS4	0,794	0,3	Valid
	JS5	0,668	0,3	Valid
<i>Turnover Intention</i> (Y)	TOI1	0,957	0,3	Valid
	TOI2	0,922	0,3	Valid
	TOI3	0,939	0,3	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan *job insecurity*, *job satisfaction*, dan *turnover intention* memiliki nilai korelasi (r hitung) lebih besar dari 0,3, sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang dilakukan agar dapat mengetahui apakah instrumen yang dimanfaatkan tersebut telah teruji reliabel. Instrumen yang reliabel diartikan oleh Sugiyono (2016) sebagai instrumen yang bila diterapkan untuk mengukur suatu obyek dapat menciptakan data yang sama atau dengan kata lain hasil data tersebut konsisten. Instrumen yang reliabel belum tentu valid. Selain itu, reliabilitas instrumen merupakan syarat dalam melakukan uji validitas instrumen. Dengan begitu, uji validitas dan reliabilitas perlu dilakukan agar nantinya hasil penelitian dapat valid dan reliabel.

Untuk menguji reliabilitas pada instrumen penelitian, peneliti dapat menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* sebagai berikut.

$$r_{11} = \frac{n}{n-1} \left(\frac{\sum_{i=1}^n s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = koefisien reliabilitas

n = banyaknya butir soal

s_i^2 = varians skor soal ke-i

s_t^2 = varians skor total

Dalam menguji reliabilitas instrumen penelitian, kriteria agar instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel adalah bila koefisien *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$. Begitu pula sebaliknya, apabila koefisien *Cronbach's Alpha* $< 0,60$, maka dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian tersebut tidak reliabel.

Berikut ini disajikan hasil perhitungan uji reliabilitas instrumen penelitian menggunakan bantuan SPSS yang tertera pada Tabel 3.6.

Tabel 3.6 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Reliabilitas		Keterangan
	Koefisien Alpha	Angka Kritik	
<i>Job Insecurity</i> (X)	0,941	0,6	Reliabel
<i>Job Satisfaction</i> (Z)	0,836	0,6	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,949	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel *job insecurity*, *job satisfaction*, dan *turnover intention* memiliki nilai koefisien *alpha* lebih dari 0,6, sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel reliabel.

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif

Sugiyono (2016) memaparkan statistik deskriptif sebagai statistik yang diterapkan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya, tetapi tidak berniat menarik kesimpulan yang berlaku secara general.

Dalam analisis statistik deskriptif ini tidak ada yang namanya uji signifikansi maupun taraf kesalahan.

Sudjana (2005) menjelaskan bahwa untuk mengetahui range skor yang digunakan pada analisis deskriptif ini, di mana skala pengukuran yang digunakan dari satu hingga lima, maka dapat diterapkan rumus perhitungan sebagai berikut.

$$range = \frac{\text{nilai skor tertinggi} - \text{nilai skor terendah}}{\text{jumlah kategori}}$$

$$range = \frac{5 - 1}{5}$$

$$range = 0,8$$

Dari perhitungan di atas, maka *range* skor dapat diinterpretasikan sebagaimana yang tertera pada Tabel 3.7 sebagai berikut.

Tabel 3.7 Klasifikasi *Range* Skor Analisis Deskriptif

Klasifikasi	Deskripsi Variabel
1 – 1,8	Sangat Rendah
1,81 – 2,6	Rendah
2,61 – 3,4	Sedang
3,41 – 4,2	Tinggi
4,21 – 5,0	Sangat Tinggi

Sumber: (Sudjana, 2005)

3.9.2 Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM)

Fornell (1985) mengungkapkan bahwa *Structural Equation Modeling* (SEM) merupakan metode statis generasi kedua yang sering diterapkan oleh peneliti di berbagai bidang yang bertujuan untuk eksploratori, di mana eksploratori ini lebih berpusat terhadap pencarian pola data pada kasus-kasus yang peneliti hanya atau bahkan tidak memiliki

pengetahuan mengenai hubungan variabel-variabel yang diteliti sebelumnya.

3.9.3 *Partial Least Square* (PLS)

Partial Least Square (PLS) merupakan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis varians, di mana cakap dalam menangani model jalur dengan konstruk reflektif atau formatif, atau bahkan campuran dari keduanya dalam sebuah model (Chin, 1998). *Partial Least Square* (PLS) ini tidak mewajibkan data memiliki distribusi yang sama, dengan begitu datanya bersifat bebas distribusi (Fornell & Cha, 1994; Barclay et al., 1995). *Partial Least Square* (PLS) juga dapat menangani ukuran sampel yang kecil (Fornell et al., 1982) dengan model sebab-akibat atau model kausalitas yang kompleks serta berfokus untuk memaksimalkan *explained variance* dari konstruk-konstruk yang diteliti dan bukan pada model *fit* (Barclay et al., 1995).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS. Santosa (2018) menjelaskan bahwa SmartPLS merupakan perangkat *stand-alone* yang dikembangkan oleh *Institute of Operations Management and Organizations, University of Hamburg*, yang mana aplikasi ini dapat digunakan untuk mengolah data yang menerapkan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan metode *Partial Least Square* (PLS).

Dalam uji analisis, *Partial Least Square* (PLS) menerapkan dua evaluasi, yaitu model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*) dengan penjabaran sebagai berikut.

1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) merupakan model yang berfokus pada penilaian terhadap validitas dan reliabilitas indikator-indikator yang digunakan oleh peneliti, sehingga dapat dikatakan bahwa model pengukuran dimanfaatkan untuk menilai uji validitas dan reliabilitas dari indikator. Santosa (2018) mengungkapkan bahwa agar dapat mengukur variabel laten dengan lebih tepat, maka diperlukannya sejumlah indikator sesuai dengan tipe variabel latennya, yakni reflektif atau formatif. Pada penelitian ini, *outer model* diukur menggunakan model pengukuran reflektif, sebagaimana penjelasan sebagai berikut.

- a. Validitas Konvergen

Validitas konvergen menunjukkan seberapa jauh suatu indikator berhubungan positif terhadap indikator lain pada konstruk yang sama. Uji validitas konvergen dapat dilihat dari nilai *loading factor* tiap indikator konstruk. Dalam menilai validitas konvergen, nilai *loading factor* pada penelitian yang bersifat *confirmatory* haruslah lebih dari 0,7, sedangkan pada penelitian yang bersifat *exploratory* berkisar pada 0,6 – 0,7 masih dapat diterima, serta

nilai *Average Variance Extracted* (AVE) haruslah lebih besar dari 0,5 (Ghozali & Latan, 2015).

b. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan merupakan ukuran yang menunjukkan bahwa sebuah konstruk yang berbeda dengan konstruk yang lainnya, dengan begitu validitas diskriminan perlu diuji pada tingkat indikator dan tingkat konstruk. Menurut Ghozali & Latan (2015), validitas diskriminan berkaitan dengan prinsip yang mana pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Validitas diskriminan pada tingkat indikator disebut *cross loading*. Dalam menguji validitas diskriminan melalui *cross loading* pada setiap indikator, nilainya haruslah lebih dari 0,7. Selain itu, pengujian validitas diskriminan juga dapat dilakukan dengan membandingkan akar kuadrat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan nilai korelasi konstruk tersebut dengan konstruk yang lain dalam modelnya. Bila nilai dari akar kuadrat AVE tiap konstruk lebih besar dibandingkan nilai korelasi antar konstruk dalam model, maka hal tersebut menunjukkan bahwa validitas diskriminan tergolong baik.

c. Konsistensi Internal

Nilai dari konsistensi internal mengacu pada interkorelasi dari nilai yang teramati oleh indikator-indikatonya, di mana biasanya

nilai ini diukur menggunakan *Cronbach's Alpha*. Namun, *Cronbach's Alpha* ini cenderung memberikan nilai yang lebih rendah pada konsistensi internalnya. Dari hal tersebutlah, muncul pendekatan lain untuk menilai konsistensi internal yakni menggunakan reliabilitas gabungan (*composite reliability*). Nilai konsistensi internal terdapat pada kisaran 0 hingga 1, di mana semakin tinggi nilai konsistensi internalnya maka semakin tinggi pula tingkat reliabilitas dari alat ukurnya. Agar dapat dikatakan reliabel, terdapat batas minimal untuk nilai konsistensi internalnya, yaitu 0,7. Selain itu, penggunaan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari validitas konvergen juga menggambarkan besarnya varian dari variabel yang dimiliki oleh konstruk laten, di mana nilai *Average Variance Extracted* (AVE) haruslah di atas 0,5.

2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural (*inner model*) dapat dilakukan bila outer model menunjukkan hasil yang bagus, yaitu terpenuhinya konsistensi internal, validitas konvergen, dan validitas diskriminan untuk konstruk yang menggunakan model pengukuran reflektif. Untuk mengukur *inner model*, peneliti menggunakan koefisien determinasi (R^2), relevansi prediktif Q^2 , serta nilai dan signifikansi koefisien jalur, sebagaimana penjelasan sebagai berikut.

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Santosa (2018) menjelaskan bahwa koefisien determinasi (R^2) merupakan nilai yang menunjukkan ukuran varians dari variabel endogen yang disebabkan oleh semua variable eksogen yang terhubung dengannya. Nilai R^2 berada di antara 0 hingga 1, dengan nilai yang mendekati 1 menunjukkan bahwa keakurasian prediksi semakin besar. Ghozali & Latan (2015) menyimpulkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,75 berarti modelnya kuat, 0,50 artinya modelnya *moderate*, dan 0,25 bermakna model tersebut lemah.

2. Relevansi Prediktif Q^2

Santosa (2018) menyatakan bahwa nilai Q^2 menunjukkan seberapa baiknya model dapat memprediksi nilai teramati yang asli. Nilai Q^2 diperoleh dari prosedur *blindfolding*, di mana *blindfolding* ini merupakan teknik penggunaan kembali sampel dengan mengabaikan data ke- d pada indikator variabel endogen dan menghitung nilai parameternya dengan sisa data yang ada (Chin, 1998; Tenenhaus et al., 2005). Bila nilai $Q^2 > 0$, maka model tertentu dikatakan memiliki relevansi prediktif. Sedangkan bila nilai $Q^2 \leq 0$, maka model tertentu dikatakan tidak menunjukkan adanya relevansi prediktif. Ghozali & Latan (2015) menyimpulkan bahwa nilai relevansi prediktif Q^2 sebesar 0,02 menunjukkan modelnya lemah, 0,15 berarti modelnya *moderate*, dan 0,35 yang artinya model tersebut kuat.

3. Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan prosedur *bootstrapping* untuk mengetahui pengaruh antarvariabel dengan melihat nilai signifikansinya. Ghozali & Latan (2015) menjelaskan bahwa prosedur *bootstrapping* yang dikembangkan oleh Efron sekitar tahun 1970-an ini memanfaatkan seluruh sampel aslinya dalam melakukan *resampling*. Pada prosedur *bootstrapping* ini, nilai signifikansi yang digunakan (*two-tailed*) adalah *t-value* sebesar 1,65 untuk *significance level* 10 %, *t-value* 1,96 untuk *significance level* 5%, dan *t-value* 2,58 untuk *significance level* 1%. Sementara itu, pada penelitian ini *t-value* yang digunakan adalah sebesar 1,65 sebab peneliti menggunakan tingkat kesalahan sebesar 10%.

4. Uji Mediasi

Penelitian ini menggunakan tiga tahapan model dari Baron & Kenny (1986) untuk menguji efek mediasinya. Tiga tahapan model tersebut yaitu sebagai berikut.

- Model pertama, yang mana model ini menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen yang mana harus signifikan pada *t-statistik* $> 1,65$.
- Model kedua, yang mana model ini menguji pengaruh variabel mediasi dan harus signifikan pada *t-statistik* $> 1,65$.

- Model ketiga, yang mana model ini menguji secara simultan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dengan variabel mediasi. Pada tahap pengujian terakhir ini diharapkan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen tidak signifikan, sedangkan pada pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen harus signifikan pada t-statistik $> 1,65$.

Sementara itu, mediasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu mediasi secara penuh dan mediasi secara parsial dengan ketentuan sebagai berikut.

- Jika tiga tahapan model yang dikemukakan oleh Baron & Kenny (1986) terpenuhi dengan sempurna, maka penelitian tersebut dapat dikatakan mampu memediasi secara penuh.
- Jika dari dua tahapan model terpenuhi sempurna, tetapi pada tahapan model ketiga belum terpenuhi sempurna sebab salah satu persyaratannya tidak sesuai, maka penelitian tersebut dapat dikatakan mampu memediasi secara parsial.