

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian ini merupakan rencana atau gambaran secara khusus mengenai proses penelitian yang direncanakan oleh peneliti. Sehingga dapat mempermudah dalam menjawab pertanyaan yang telah penulis berikan kepada responden. Penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu variabel dependen/ terikat (Y) *turnover intention*, variabel independen (X1) komitmen organisasi, (X2) *Job Satisfaction* (kepuasan kerja), dan (X3) *employee engagement* (keterikatan karyawan).

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, yang digunakan untuk meneliti sampel dan populasi tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2017).

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian verifikasi dengan metode explanasi (*explanatory research*). Penelitian verifikatif merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu hasil atau teori dari penelitian sebelumnya. Sehingga hasil yang diperoleh dapat memperkuat atau menggugurkan teori atau hasil dari penelitian sebelumnya. Tujuan penelitian verifikatif adalah untuk

membuktikan atau menguji kebenaran melalui pengujian hipotesis mengenai pengaruh antara dua variabel atau lebih yang diteliti Silaen (2018).

Selain itu peneliti juga menggunakan metode survey dalam penelitian ini, dikarenakan metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat yang digunakan. Peneliti juga melakukan penyebaran angket (*kuesioner*), wawancara dan dokumentasi dalam pengumpulan data Sugiyono (2017).

Teknik pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling* dimana siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dan dirasa cocok sebagai sumber data, maka dapat digunakan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran likert dengan teknik analisis data menggunakan metode analisis linear berganda dengan bantuan SPSS, dan pengujian hipotesis menggunakan Uji-t dan Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan medis pada Rumah Sakit Nahdlatul Ulama (RSNU) Jombang yang berjumlah 155 orang karyawan medis.

## **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **3.2.1 Lokasi Penelitian**

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dan penyebaran angket dilaksanakan pada waktu jam kerja karyawan, maka penulis melakukan penelitian ini yang berlokasi di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama (RSNU) Jombang, yang terletak di jalan KH.

Hasyim Asy'ari No. 211 Ceweng, Balong Besuk, Kec. Diwek, Kabupaten Jombang.

### **3.2.2 Waktu Penelitian**

Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan April 2022 sampai dengan selesai, tentang permasalahan yang telah dirumuskan dan penetapan waktu tersebut dimaksudkan agar yang dibutuhkan dalam penelitian ini benar-benar akurat dan lengkap, sehingga laporan penelitian ini dapat dilakukan secara teliti dan tepat.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Menurut Sugiyono (2017) sumber data dapat dilihat dari sumbernya, maka pengumpulan data dapat memakai sumber data primer dan sumber data sekunder. Berikut adalah penjelasan dari kedua sumber data yang digunakan, yaitu:

#### **1. Data Primer**

Data primer merupakan data mentah atau data asli yang diperoleh langsung oleh peneliti dari sumber data selama melakukan penelitian di lapangan Sugiyono (2017). Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung melalui survey dan pengisian angket atau kuesioner, atau bisa juga melalui wawancara dan pengamatan langsung kepada seluruh karyawan Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.

## 2. Datar Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misal bisa melalui orang lain atau dokumen. Data sekunder ini adalah data yang mempunyai sifat yang mendukung keperluan data primer, misalnya buku, artikel dan jurnal literatur yang menunjang dan mendukung penelitian ini Sugiyono (2017). Data sekunder yang peneliti dapatkan dalam melakukan penelitian ini yaitu data yang diperoleh dari dokumen, catatan dan arsip dari Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Adapun metode atau teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

#### 1. Wawancara (*interview*)

Wawancara merupakan salah satu teknik yang digunakan dalam memperoleh keterangan dan untuk mengumpulkan data dengan cara menanyakan secara langsung kepada pihak yang bersangkutan atau karyawan yang terkait agar dapat memperoleh informasi tentang data yang dibutuhkan, wawancara merupakan salah satu bagian terpenting dari setiap survey, maka wawancara digunakan oleh peneliti sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dari responden.

## 2. Angket (*kuesioner*)

Angket (*kuesioner*) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi dan dijawab. Angket (*kuesioner*) dapat berupa pertanyaan atau pernyataan yang tertutup maupun terbuka dan dapat diberikan secara langsung kepada responden.

## 3. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik jika dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner tentang komunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek lain yang diteliti.

## 4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan mempelajari data yang diperoleh dari jurnal, buku, artikel dan data profil dari Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang, informasi dari website yang ada kaitanya dengan penelitian ini, dokumentasi ini biasa digunakan untuk melengkapi lampiran dan catatan yang diperlukan untuk memperkuat data yang ada.

### **3.5 Populasi dan Sampel**

#### **3.5.1 Populasi**

Dalam penelitian ada salah satu langkah yang harus dilakukan yaitu menentukan obyek yang akan diteliti dan besarnya populasi

yang ada di tempat penelitian. Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah suatu wilayah yang terdiri dari obyek atau subyek memiliki kualitas dan juga karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dipahami, kemudian ditarik kesimpulannya. populasi juga tidak hanya sekedar total yang ada pada obyek atau subyek yang dipahami, melainkan semua karakteristik dan juga sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek tersebut. Dengan begitu populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan medis di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang yang berjumlah 155 orang.

### **3.5.2 Sampel**

Sampel adalah sebagian dari populasi yang mempunyai sifat dan karakteristik yang sama serta populasi juga dapat di deskripsikan bahwa sudah dianggap bisa mewakili seluruh populasi yang diteliti, sehingga lebih sedikit populasi. Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian atau jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk pengambilan dari populasi harus benar-benar mewakili (representatif).

Dilihat dari jumlah populasi yang ada, maka teknik sampling yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu Teknik *Accidental Sampling*. Menurut pendapat dari Sugiyono (2017) teknik *accidental sampling* merupakan teknik penentuan sampel yang berdasarkan kebetulan yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan

peneliti dan dapat digunakan sebagai sampel apabila dipandang/dilihat orang tersebut kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

Penentuan jumlah sampel dapat dilakukan dengan cara perhitungan statistik yaitu dengan menggunakan Rumus Slovin. Rumus tersebut digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya yaitu sebanyak 155 orang karyawan medis Sugiyono (2017). Berikut adalah rumusnya :

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

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*) (10%)

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat diketahui jumlah sampel penelitian adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{155}{1 + 155 (0.1)^2} \\ &= \frac{155}{2.55} \\ &= 60.78 \text{ (dibulatkan menjadi 61)} \end{aligned}$$

Jadi total dari sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 61 sampel Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang yang akan dijadikan sebagai responden.

### **3.6 Operasional Variabel dan Skala Pengukuran**

#### **3.6.1 Definisi Operasional Variabel**

Definisi Operasional merupakan unsur yang dapat memudahkan dalam melakukan penelitian sebab definisi operasional akan membawa pada indikator, aspek variabel dan pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan empat variabel diantaranya adalah *turnover intention*, komitmen organisasi, *Job Satisfaction* (kepuasan kerja), dan *employee engagement* (keterikatan karyawan).

##### **1. Variabel terikat atau variabel Dependent (Y)**

Variabel terikat atau variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas atau independent. Pada penelitian ini variabel terikatnya adalah *Turnover Intention*

*Turnover Intention* merupakan keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya dengan alasan tertentu, dalam hal ini karyawan tersebut baru memiliki keinginan untuk keluar dan belum benar-benar keluar dari perusahaan. Pengukuran variabel yang dibuat oleh Mobley *et al* (1978) terdapat tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur yang terdapat di dalam kuisisioner

*turnover intention*, sehingga dapat dirincikan dan dijelaskan pada tabel berikut :

**Tabel 3.1 Operasional dan Variabel (Y)**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Turnover Intention</i>	Berpikir untuk berhenti ( <i>Thinking of Quitting</i> )	Karyawan berpikir untuk keluar dari pekerjaannya
	Niat untuk mencari alternatif pekerjaan ( <i>Intention to search for alternatives</i> )	Karyawan berpikir untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya
	Keinginan untuk keluar ( <i>Intention to quit</i> )	Karyawan berniat untuk meninggalkan atau keluar dari pekerjaannya

## **2. Variabel bebas atau variabel Independent (X)**

Variabel bebas atau variabel independent adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen atau terikat. Dalam penelitian ini ada tiga variabel bebasnya yaitu :

### **a. Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>)**

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan mempunyai sikap loyalitas yang tinggi dan lebih memihak pada suatu perusahaan serta memiliki keinginan untuk bertahan dan mempertahankan keanggotaanya dalam perusahaan untuk mencapai tujuan utama pada Rumah Sakit Nadhlatul Ulama.

Pengukuran variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) yang diambil dari Mowday *et al* (1979) yang terdiri dari :

1. Ketersediaan untuk mengerahkan upaya (*willingness to exert effort*)
2. Keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (*desire to maintain membership in the organization*)
3. Penerimaan nilai-nilai organisasi (*acceptance of organizational values*)

**Tabel 3.2 Operasional dan Variabel (X<sub>1</sub>)**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Keterangan</b>
Komitmen Organisasi	<i>Willingness to exert effort</i> (Kesediaan untuk mengerahkan upaya)	a. Karyawan bersedia melakukan banyak upaya yang diharapkan untuk membantu keberhasilan organisasi ini b. Karyawan membicarakan organisasi ini kepada teman-teman saya sebagai organisasi yang hebat untuk melakukan pekerjaan c. Karyawan merasa sangat sedikit loyalitas terhadap organisasi ini d. Karyawan akan menerima hampir semua jenis tugas pekerjaan agar tetap bekerja untuk organisasi ini

		e. Karyawan menemukan bahwa nilai-nilai saya dan nilai-nilai organisasi ini sangat mirip
	<i>Desire to maintain membership in the organization</i> (Keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi)	<p>a. Karyawan merasa bangga memberitahukan kepada orang lain bahwa mereka merupakan bagian dari organisasi ini</p> <p>b. Karyawan bisa saja bekerja untuk organisasi yang berbeda, selama jenis pekerjaannya serupa</p> <p>c. Organisasi ini benar-benar menginspirasi yang terbaik untuk diri karyawan sendiri dalam hal kinerja pekerjaan</p> <p>d. Hanya perlu sedikit perubahan dalam keadaan karyawan saat ini untuk membuat karyawan meninggalkan organisasi ini</p> <p>e. Karyawan sangat senang dalam memilih organisasi ini untuk bekerja, daripada organisasi yang lain yang dipertimbangkan saat bergabung</p>
	<i>Acceptance of organizational values</i> (Penerimaan nilai-nilai organisasi)	<p>a. Tidak terlalu banyak yang bisa diperoleh oleh karyawan dengan bertahan di organisasi ini</p> <p>b. Karyawan merasa sulit untuk menyetujui kebijakan-kebijakan dalam organisasi ini tentang hal-hal penting</p>

		<p>yang berkaitan dengan karyawannya</p> <p>c. karyawan sangat peduli dengan nasib organisasi ini</p> <p>d. Bagi karyawan ini mungkin merupakan organisasi yang terbaik dari semua organisasi untuk bekerja</p> <p>e. Memutuskan untuk bekerja dalam organisasi ini merupakan kesalahan yang pasti dipihak karyawan</p>
--	--	---

**b. *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja) ( $X_2$ )**

*Job Satisfaction* merupakan suatu respon atau tanggapan dari karyawan terhadap kepuasan kerja yang dirasakan ditempat kerjanya yaitu RSNU. Pengukuran *Job Satisfaction* (kepuasan kerja) pada penelitian ini menggunakan *The Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) yang diambil dari Weiss *et al* (1967). Terdapat dua puluh dimensi kepuasan kerja yang dirinci dengan tabel sebagai berikut :

**Tabel 3.3 Operasional dan Variabel ( $X_2$ )**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Job Satisfaction</i> (Kepuasan Kerja)	<i>Ability utilization</i> (seluruh kemampuan)	Memberikan kesempatan pada karyawan untuk menggunakan seluruh kemampuan yang dimilikinya dalam bekerja.
	<i>Achievement</i> (berprestasi)	Perasaan berhasil yang didapatkan karyawan pada pekerjaannya
	<i>Activity</i> (aktivitas)	Dapat aktif bekerja seharian.

<i>Advancement</i> (keahlian)	Kesempatan untuk menguasai suatu pekerjaan.
<i>Authority</i> (otoritas)	Kesempatan untuk memerintah orang lain.
<i>Company policies and practices</i> (kebijakan perusahaan dan pelaksanaan)	Kebijakan yang ditetapkan perusahaan dalam keseharian di perusahaan.
<i>Compensation</i> (pendapatan)	Gaji dan jumlah pekerjaan yang dilakukan
<i>Co-workers</i> (rekan kerja)	Hubungan dalam berinteraksi satu sama lain dengan rekan kerja
<i>Creativity</i> (kreativitas)	Memberikan kesempatan untuk mencoba cara/metode sendiri/pribadi dalam bekerja.
<i>Independence</i> (mandiri)	Kesempatan untuk bekerja secara mandiri.
<i>Moral values</i> (nilai-nilai moral)	Dapat mengerjakan sesuatu yang tidak bertentangan dengan hati nurani.
<i>Recognition</i> (penghargaan)	Pujian yang diperoleh saat menyelesaikan tugas dengan baik.
<i>Responsibility</i> (tanggung jawab)	Kebebasan untuk memberikan/menggunakan penilaian pribadi.
<i>Security</i> (keamanan)	Memberikan jaminan keamanan menjadi karyawan tetap.
<i>Social service</i> (layanan sosial)	Memberikan kesempatan untuk bermanfaat bagi orang lain.
<i>Social status</i> (status sosial)	Memberikan kesempatan untuk menjadi “sesuatu” atau orang yang unggul dalam perusahaan
<i>Supervision-human relation</i> (hubungan)	Suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam menyelesaikan suatu keluhan dari karyawannya.

	atasan dengan bawahan)	
	<i>Supervision-technical</i> (teknis kerja atasan)	Kompetensi atasan dalam membuat keputusan.
	<i>Variety</i> (beragam)	Kesempatan untuk melakukan hal dalam waktu luang.
	<i>Working conditions</i> (kondisi kerja)	Kondisi yang ada di dalam lingkungan kerja seperti ketersediaan ruang dan peralatan kerja dalam perusahaan.

c. **Employee Engagement (Keterikatan Karyawan)**

*Employee engagement* merupakan keadaan dimana karyawan merasakan adanya keterikatan terhadap perusahaannya, sehingga memiliki keinginan yang tinggi untuk memberikan kontribusi terhadap Rumah Sakit Nahdaltul Ulama, sehingga mereka dengan sukarela melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Pengukuran variabel *employee engagement* (keterlibatan karyawan) dalam penelitian ini menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang diambil dari Schaufeli *et al* (2006), yang berisi pada tabel berikut :

**Tabel 3.4 Operasional dan Variabel (X<sub>3</sub>)**

Variabel	Indikator	Keterangan
<i>Employee Engagement</i> (Keterlibatan Karyawan)	<i>Vigor</i> (Semangat)	a. Karyawan memiliki rasa semangat dalam bekerja b. Karyawan memiliki keinginan untuk berusaha sekuat tenaga ketika bekerja c. Karyawan tetap bertahan pada pekerjaannya

		walaupun dalam keadaan sulit
	<i>Dedication</i> (Dedikasi)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan</li> <li>b. Karyawan bangga atas pekerjaan yang dilakukan</li> <li>c. Karyawan merasa tertantang dengan hal-hal yang ada di dalam pekerjaan</li> </ul>
	<i>Absorption</i> (Keterlarutan)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Karyawan merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaannya</li> <li>b. Karyawan senang bersungguh-sungguh dengan pekerjaan sehingga waktu berlalu dengan cepat</li> <li>c. Karyawan dapat berkonsentrasi dalam mengerjakan tugas</li> </ul>

### 3.6.2 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2017) skala pengukuran variabel merupakan instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Jenis skala yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengembangkan instrument yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena suatu objek.

Untuk setiap item pernyataan diberi skor satu sampai dengan lima dari hasil yang terendah sampai yang tertinggi mulai dari penilaian sangat setuju sampai penilaian sangat tidak setuju. Selain itu dalam penelitian ini juga terdapat pertanyaan-pertanyaan singkat

mengenai data diri responden yang disusun dalam angket. Responden diminta untuk memberikan jawabannya dengan cara memberikan tanda *check list* (✓) pada kolom jawaban yang telah disediakan. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran skala *Likert* seperti pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.5 Skala Pengukuran**

No.	Jenis Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber : Sugiono (2017)*

### 3.7 Uji Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan valid (sah) atau tidaknya suatu angket. Angket dapat dikatakan valid apabila angket tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur Sugiyono (2017). Untuk menguji validitas digunakan uji Korelasi Product Moment pada *Corrected item Total Correlation* dengan bantuan software SPSS versi 21 untuk menguji validitas. Teknik ini digunakan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total dan melakukan korelasi terhadap nilai korelasi yang overestimasi. Pengujian validitas ini dilakukan dengan cara uji coba kepada 30 responden, dimana apabila uji coba didapatkan hasil yang valid, maka instrument dapat digunakan dalam penelitian ini. Berikut ini adalah rumus dari uji validitas :

$$f(x) = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n(\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)\}\{n(\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)\}}}$$

$r_{xy}$  = Indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan

$n$  = Jumlah responden

$x$  = Skor untuk pernyataan yang dipilih

$y$  = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

$xy$  = Skor pertanyaan

$x^2$  = Jumlah kuadrat skor butir

$y^2$  = Jumlah kuadrat skor total

Adapun dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut Setiaji (2009) dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi  $r$  diatas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir tersebut valid, sebaliknya bila korelasi  $r$  dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Adapun hasil uji validitas untuk 30 responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3. 6**  
**Uji Validitas**

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	Kriteria	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	X1.1	0,575	0,30	Valid
	X1.2	0,630	0,30	Valid
	X1.3	0,330	0,30	Valid
	X1.4	0,664	0,30	Valid
	X1.5	0,605	0,30	Valid
	X1.6	0,575	0,30	Valid
	X1.7	0,665	0,30	Valid
	X1.8	0,564	0,30	Valid
	X1.9	0,446	0,30	Valid

Lanjutan Tabel 3.6 Uji Validitas

<b>Variabel</b>	<b>Item Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>Kriteria</b>	<b>Keterangan</b>
	X1.10	0,685	0,30	Valid
	X1.11	0,390	0,30	Valid
	X1.12	0,334	0,30	Valid
	X1.13	0,498	0,30	Valid
	X1.14	0,585	0,30	Valid
	X1.15	0,616	0,30	Valid
<i>Job Satisfaction (X2)</i>	X2.1	0,662	0,30	Valid
	X2.2	0,566	0,30	Valid
	X2.3	0,598	0,30	Valid
	X2.4	0,666	0,30	Valid
	X2.5	0,768	0,30	Valid
	X2.6	0,346	0,30	Valid
	X2.7	0,746	0,30	Valid
	X2.8	0,685	0,30	Valid
	X2.9	0,663	0,30	Valid
	X2.10	0,514	0,30	Valid
	X2.11	0,800	0,30	Valid
	X2.12	0,669	0,30	Valid
	X2.13	0,539	0,30	Valid
	X2.14	0,336	0,30	Valid
	X2.15	0,492	0,30	Valid
	X2.16	0,754	0,30	Valid
	X2.17	0,404	0,30	Valid
	X2.18	0,621	0,30	Valid
	X2.19	0,766	0,30	Valid
	X2.20	0,585	0,30	Valid
<i>Employee Engagement (X3)</i>	X3.1	0,450	0,30	Valid
	X3.2	0,616	0,30	Valid
	X3.3	0,742	0,30	Valid
	X3.4	0,826	0,30	Valid
	X3.5	0,532	0,30	Valid
	X3.6	0,671	0,30	Valid
	X3.7	0,461	0,30	Valid
	X3.8	0,707	0,30	Valid
	X3.9	0,774	0,30	Valid
<i>Turnover Intention (Y)</i>	Y1	0,842	0,30	Valid
	Y2	0,886	0,30	Valid
	Y3	0,810	0,30	Valid

Berdasarkan tabel 3.7 diatas, dapat dilihat bahwa nilai dari  $r$  hitung untuk semua butir pernyataan sudah lebih dari 0,30, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan yang terdapat pada variabel komitmen organisasi, *job satisfaction*, *employee engagement* dan *turnover intention* dalam uji validitas adalah valid, sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Setiaji (2009).

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Pengujian reliabilitas ini hanya dilakukan terhadap butir – butir yang valid, yang diperoleh melalui uji validitas. Selanjutnya untuk melihat tingkat reliabilitas data, SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas, jika Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) > 0.6 maka dapat dikatakan instrument tersebut reliabel, sebaliknya apabila nilai Cronbach Alpha < 0.6 maka instrument tidak reliabel Ghazali (2018). Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap 30 karyawan medis Rumah Sakit Nadhlatul Ulama Jombang. Hasil dari pengujian ini akan di hitung dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak SPSS (Statistical Package For Sosial Sciences). Rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

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

$r$  = Koefisien reliabilitas instrument (Cronbach Alpha)

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan/banyaknya soal

$$\sum \sigma_b^2 = \text{Total varian butir}$$

$$\sigma_t^2 = \text{Total varian}$$

Adapun hasil uji reliabilitas untuk 30 responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 3. 7**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
X1	0,739	0,6	Reliabel
X2	0,749	0,6	Reliabel
X3	0,765	0,6	Reliabel
Y	0,821	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel 3.8 diatas menunjukkan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Cronbach Alpha dari masing – masing variabel telah lebih besar dari 0,6 maka instrument dikatakan reliabel seperti yang dikemukakan oleh Ghozali (2018).

### 3.8 Teknik Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) Teknik analisis deskriptif digunakan untuk menafsirkan data-data yang diperoleh dengan mengumpulkan, menyusun, mengklasifikasikan dan selanjutnya dianalisis sehingga memperoleh gambaran mengenai variabel-variabel yang diteliti. Metode analisis deskriptif presentase digunakan untuk mengkaji variabel-variabel yang ada dalam penelitian yaitu komitmen organisasi, *Job Satisfaction* (kepuasan

kerja), *employee engagement* (keterlibatan karyawan), dan *turnover intention*. Pengukuran skor berdasarkan skala Likert, sehingga diperoleh range atau interval nilai sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Range} &= \frac{\text{nilai skor tertinggi} - \text{nilai skor terendah}}{\text{jumlah kategori}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Sehingga Interpretasi range sseperti dibawah ini :

**Tabel 3.8 Interpretasi Range**

Interval	Keterangan
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

Sumber : Sudjana (2010)

### 3.8.2 Analisis Inferensial

#### 3.8.2.1 Analisis Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (bebas) dan variabel terikat (terkendala) yaitu hubungan antara komitmen organisasi ( $X_1$ ), *Job Satisfaction* (kepuasan kerja) ( $X_2$ ), *employee engagement* (keterlibatan karyawan) ( $X_3$ ), dan *turnover intention* ( $Y$ ). Menurut (Sugiyono, 2017) persamaan analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

$Y$  = *Turnover intention*

$X_1$  = Komitmen organisasi

$X_2$  = *Job Satisfaction* (kepuasan kerja)

$X_3$  = *Employee engagement* (keterlibatan karyawan)

$a$  = Konstanta

$b$  = Koefisien regresi

$e$  = Estimasi penyimpangan (*error*)

### 3.8.2.2 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Metode yang digunakan dalam melakukan uji normalitas adalah grafik P Plot. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan metode grafik P-Plot. Dengan dasar pengambilan keputusan Ghozali (2018):

1. Model regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal.
2. Model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent variable) Ghozali (2018).

Uji multikolinearitas data dapat dilihat dari besarnya nilai VIF (Variation Inflation Factor) dan nilai toleransi. Apabila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik adalah dimana model regresi tidak terjadi korelasi diantara variabel independen atau tidak terjadi multikolinearitas. Apabila nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka dapat disimpulkan data terjadi gejala multikolinearitas.

## 3. Uji Heterosdestisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menganalisis terjadinya masalah heteroskedastisitas, dilakukan dengan menganalisis Grafik Scatter Plot dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika sebaran titik-titik tidak membentuk suatu pola tertentu dan sebarannya berada di atas dan di bawah titik

no1 sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

- b. Jika sebaran titik-titik membentuk suatu pola tertentu dan sebarannya hanya berada di atas atau di bawah titik no1 sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi terdapat masalah heteroskedastisitas.

#### 4. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018) Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode-t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Pengujian autokorelasi dilakukan dengan uji durbin watson dengan membandingkan nilai durbin watson (d) dengan nilai durbin watson tabel, yaitu batas atas ( $d_u$ ) dan batas bawah ( $d_L$ ).

**Tabel 3.9 Durbin Watson**

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_L$
Tidak ada autokorelasi positif	No decision	$d_L \leq d \leq d_u$
Tidak ada autokorelasi negative	Tolak	$4 - d_L < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negative	No decision	$4 - d_u \leq d \leq 4 - d_L$
Tidak ada autokorelasi positif atau negative	Tidak ditolak	$d_u < d < 4 - d_u$

Sumber : Ghozali (2016)

### 3.9 Pengujian Hipotesis

#### 3.9.1 Uji-T

Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini Ghozali (2018). Rumus Uji-t menurut Sugiyono (2017) adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

#### Keterangan :

- t = Nilai Uji-t
- r = Korelasi parsial
- n = Jumlah sampel
- r<sup>2</sup> = Koefisien determinasi

Adapun kriteria Uji-t sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikan > 0,05, maka hipotesis ditolak, yang berarti variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikan < 0,05, maka hipotesis diterima, yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

#### 3.9.2 Uji-R<sup>2</sup> (Koefisien Determinan)

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependent dengan variabel independent, atau sejauh mana kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependent Bawono (2006). Analisis koefisien determinasi

( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentasi (%) pengaruh keseluruhan variabel independent terhadap variabel dependent. Pengujian ini dilakukan dengan melihat ( $R^2$ ) pada hasil analisis persamaan regresi yang diperoleh. Apabila angka koefisien determinasi ( $R^2$ ) semakin mendekati 1 maka model regresi yang digunakan sudah semakin tepat sebagai model penduga terhadap variabel dependent Bawono (2006). Rumus untuk mengetahui koefisien determinasi Sugiyono (2017) adalah sebagai berikut :

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

Kd = Koefisien Determinasi

$R^2$  = Kuadrat koefisien korelasi berganda