

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Sekaran & Bougie (2013) penelitian merupakan proses dalam mencari solusi sebuah masalah dengan studi mendalam dan analisis faktor situasional. Jenis penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan proses mengumpulkan, menganalisis, menginterpretasi dan menuliskan hasil dari sebuah pembelajaran (Creswell, 2014).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin yang beralamat di Jalan Zafri Zamzam No. 60 Banjarmasin, Kalimantan Selatan. Waktu pelaksanaan penelitian yang dibutuhkan adalah selama 2 minggu, dari tanggal 1 Juni 2019 hingga 15 Juni 2019.

3.3 Gambaran Umum

3.3.1 Profil Rumah Sakit

Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin merupakan Rumah Sakit Umum Swasta tipe C yang dimiliki oleh yayasan Katholik SPC dan dikelola oleh suster-suster Santo Paulus dari Chatres (SPC). Rumah Sakit Suaka Insan didirikan pada 24 Februari 1970 dan ditetapkan oleh surat dari Kementrian Kesehatan RI No. Y.M. 02. 04. 3. 5. 2709.

Rumah Sakit Suaka Insan memiliki unit rawat inap, pelayanan fungsional, dan unit rawat jalan, serta poliklinik umum dan spesialis. Untuk pelayanan rawat inap tersedia 209 buah tempat tidur dengan 11 bangsal. Bangsal tersebut terdiri atas bangsal Anna, bangsal Maria, bangsal Angela, bangsal Paulus, bangsal Elizabeth, bangsal Fransiscus, bangsal Dominicus, bangsal Monica, dan bangsal Clement yang digunakan baik untuk pasien anak, dewasa, bersalin, maupun isolasi dengan pilihan kelas I, II, III, Super VIP serta ICU/ICCU.

3.3.2 Visi & Misi & Moto

Sebagai pelayanan kesehatan publik, Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin memiliki visi, misi, dan moto yang dijabarkan sebagai berikut: (Sumber: Dokumentasi Organisasi)

1. Visi
Terselenggaranya pelayanan kesehatan yang bermutu dan menyeluruh dengan semangat kasih.
2. Misi
Meneruskan karya penyelamatan dan cinta kasih Allah dalam penyembuhan.
3. Motto
In Omnibus Caritas (Segalanya dalam kasih)

3.4 Variabel Penelitian

Secara umum, variabel pada penelitian ini dibagi menjadi tiga golongan, yaitu variabel independen, variabel dependen, serta variabel intervening.

1. Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang dipengaruhi atau menjadi sebab perubahan pada variabel dependen atau variabel terikat (Sugiyono, 2015). Variabel independen disebut

juga sebagai variabel bebas, dan dalam penelitian ini variabel tersebut adalah *Leader-Member Exchange (LMX)* (X_1) dan lingkungan pekerjaan (X_2).

2. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (Sugiyono, 2015). Variabel ini disebut juga sebagai variabel terikat, dan dalam penelitian ini variabel tersebut adalah *employee engagement* (Y).
3. Variabel intervening, yaitu variabel yang secara teori dapat memberikan pengaruh terhadap fenomena yang di teliti, tetapi tidak dapat dimanipulasi maupun diukur (Sugiyono, 2015). Variabel ini disebut juga sebagai variabel mediator, dan dalam penelitian ini variabel tersebut adalah kepuasan kerja (Z).

3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel *LMX*

Definisi dari *LMX* merupakan konsep kepemimpinan yang berpusat pada interaksi pemimpin dan pengikutnya (Northouse, 2013). Dalam penelitian ini, indikator *LMX* merujuk pada instrumen milik Graen & Uhl-Bien (1995) yang terdiri dari 3 yaitu *respect*, *trust*, dan *obligation*. Indikator dari ketiga dimensi tersebut adalah:

1. Karyawan memahami dimana posisi mereka dan memahami apakah pemimpin puas atau tidak dengan pekerjaan yang mereka lakukan.
2. Pemimpin memahami masalah dan kebutuhan karyawan.
3. Pemimpin memahami potensi karyawan.

4. Pemimpin mungkin menggunakan otoritasnya untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.
5. Pemimpin mungkin menggunakan otoritasnya untuk membantu karyawan keluar dari masalah yang dihadapi.
6. Karyawan memiliki kepercayaan diri bahwa pemimpin akan membela keputusan yang mereka buat sekalipun mereka sedang tidak di tempat.
7. Karyawan memahami hubungan mereka dengan pemimpinnya.

3.5.2 Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan pekerjaan adalah segala aspek dalam pekerjaan, seperti lingkungan fisik, lingkungan sosial, serta lingkungan organisasi yang ada di tempat kerja. Dalam penelitian ini indikator dari lingkungan kerja yang digunakan adalah milik Huysamen (1997) yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan fisik yang berada di lingkungan tempat kerja dan dapat memberikan pengaruh bagi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikator lingkungan kerja fisik terdiri dari:

- a. *Layout* ruangan kerja rapi
- b. Kebersihan ruangan kerja
- c. Ketersediaan peralatan yang memadai di ruang kerja
- d. Ketersediaan teknologi yang memadai di ruang kerja

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan segala keadaan yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti relasi antara atasan dan bawahan ataupun relasi sesama rekan kerja. Indikator untuk menilai lingkungan kerja non-fisik terbagi atas dua, yaitu lingkungan kerja organisasi dan lingkungan kerja sosial. Indikator lingkungan kerja organisasi antara lain:

- a. Standar keselamatan yang jelas di tempat kerja
- b. Ketersediaan sumber daya yang memadai di tempat kerja
- c. Kesempatan untuk mendapatkan pelatihan yang diberikan oleh tempat kerja
- d. Kejelasan kebijakan yang diberikan di tempat kerja
- e. Kejelasan akan perubahan struktural yang terjadi di tempat kerja

Indikator berikutnya adalah lingkungan kerja sosial, yang lebih condong terhadap relasi antar rekan kerja, dengan indikator yaitu:

- a. Kepuasan karyawan akan gaya kepemimpinan yang diterapkan
- b. Kepuasan karyawan akan komunikasi yang terjalin di tempat kerja
- c. Adanya dukungan bagi karyawan ketika memberikan pendapat
- d. Adanya kenyamanan interaksi dengan senior di tempat kerja
- e. Adanya kerjasama tim yang baik di tempat kerja

3.5.3 Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan individu akan pekerjaan dan organisasinya, serta seberapa cocok dia terkait dengan organisasinya

(Spector, 1997). Dalam penelitian ini, indikator kepuasan kerja merujuk pada teori milik Spector (1997), yang terdiri dari:

1. *Communication* (Komunikasi)

Dalam bekerja karyawan akan merasa lebih puas ketika komunikasi yang terjadi di organisasi tempat mereka bekerja terjalin dengan baik, baik komunikasi dengan atasan maupun dengan rekan kerja. Komunikasi yang baik dapat mengurangi timbulnya konflik dalam sebuah organisasi. Indikator komunikasi yang baik terdiri dari:

- a. Komunikasi yang terjalin di organisasi jelas
- b. Tujuan dan sasaran organisasi yang jelas
- c. Karyawan memahami hal-hal yang terjadi di organisasi
- d. Penugasan tidak dijelaskan secara jelas dan mendetail

2. *Pay* (Gaji)

Gaji merupakan sejumlah upah yang diterima ketika seseorang bekerja. Gaji memberikan rasa bangga dan puas tersendiri bagi karyawan, maka dari itu terkadang muncul masalah perbandingan nilai gaji yang diterima antara satu karyawan dengan karyawan lain. Karyawan memandang gaji sebagai refleksi dari sudut pandang manajemen terhadap pekerjaan mereka. Indikator dari gaji terdiri dari:

- a. Penggajian yang diterima karyawan adil
- b. Kenaikan gaji tidak teratur

- c. Karyawan merasa tidak dihargai oleh organisasi terkait dengan gaji yang diterima
- d. Karyawan puas dengan adanya kesempatan untuk naik gaji

3. *Promotion* (Promosi)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh karir dalam bekerja.

Kesempatan untuk dipercaya lebih oleh organisasi memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Indikator dari promosi terdiri dari:

- a. Ada tidaknya kesempatan untuk mengembangkan karir
- b. Adanya keadilan untuk mendapatkan promosi ketika bekerja dengan baik
- c. Promosi yang terjadi di organisasi sama dengan organisasi lain
- d. Karyawan puas dengan kesempatan untuk dipromosikan

4. *Supervision* (Supervisi)

Supervisi merupakan salah satu faktor kepuasan kerja karyawan yang berkaitan dengan kepemimpinan. Pemimpin yang memahami karyawannya akan meningkatkan rasa puas bagi karyawan. Indikator dari supervisi antara lain:

- a. *Supervisor* yang kompeten dalam bekerja
- b. *Supervisor* berlaku adil pada semua karyawan
- c. *Supervisor* memperhatikan perasaan karyawan
- d. Rasa senang pada atasan

5. *Fringe Benefits* (Tunjangan)

Selain gaji, hal lain yang memberikan rasa puas pada karyawan adalah tunjangan. Tunjangan dapat berupa bonus dan fasilitas kesehatan dari organisasi. Indikator dari tunjangan antara lain:

- a. Rasa puas karyawan akan tunjangan yang diterima
- b. Tunjangan yang diterima karyawan setara dengan yang ditawarkan organisasi lain
- c. Tunjangan yang diterima karyawan dapat memenuhi rasa adil
- d. Tunjangan yang diberikan dirasa belum memenuhi kebutuhan karyawan

6. *Contingent Reward* (Imbalan Non Materiil)

Imbalan non materiil merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan rasa puas pada karyawan. Kepuasan yang didapat oleh karyawan bukan berasal dari uang ataupun bonus, tetapi lebih karena fasilitas yang diberikan oleh organisasi. Indikator dari imbalan non materiil terdiri dari:

- a. Pengakuan diberikan ketika karyawan melakukan pekerjaan dengan baik
- b. Karyawan dihargai karena pekerjaan yang dilakukan
- c. Adanya penghargaan bagi karyawan yang bekerja
- d. Usaha karyawan dihargai sebagaimana mestinya oleh organisasi

7. *Operating Conditions* (Prosedur Pekerjaan)

Prosedur serta aturan pekerjaan yang memudahkan karyawan untuk melakukan pekerjaan akan meningkatkan rasa puas karyawan tersebut

akan pekerjaan yang mereka lakukan. Indikator dari prosedur pekerjaan terdiri dari:

- a. Aturan dan standar yang diberikan organisasi membantu mempermudah pekerjaan.
- b. Aturan dan standar organisasi tidak seharusnya berbelit
- c. Pekerjaan karyawan terlalu banyak
- d. Pekerjaan administrasi yang terlalu banyak

8. *Coworkers* (Rekan Kerja)

Rekan kerja merupakan salah satu faktor yang menimbulkan rasa puas karyawan selama bekerja. Rekan kerja yang saling mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Indikator dari rekan kerja antara lain:

- a. Rekan kerja yang menyenangkan untuk diajak bekerja
- b. Rekan kerja yang cakap
- c. Rekan kerja yang nyaman untuk diajak kerja sama
- d. Tempat kerja yang jauh dari perselisihan

9. *Nature of Work* (Sifat Pekerjaan)

Faktor terakhir yang mempengaruhi rasa puas karyawan adalah sifat dari pekerjaan itu sendiri. Segala jenis pekerjaan memerlukan keterampilan yang berbeda untuk melaksanakannya. Indikator dari sifat pekerjaan antara lain:

- a. Karyawan merasa pekerjaan yang ia lakukan bermakna
- b. Karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang ia lakukan

- c. Karyawan merasa bangga dengan pekerjaan yang ia lakukan
- d. Karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan yang ia lakukan

3.5.4 Variabel *Employee Engagement*

Employee Engagement merupakan keadaan dimana individu memiliki perasaan yang positif, semangat, antusiasme dan dedikasi serta secara penuh terlibat dalam berbagai tugas perusahaan. Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada teori Schaufeli & Bakker (2003), yang terdiri dari:

1. *Vigor* (Semangat)

Semangat merupakan aspek yang ditandai dengan tingginya kekuatan dan mental ketika bekerja, adanya keinginan bekerja dengan sungguh-sungguh serta gigih dalam bekerja. Indikator dari semangat antara lain:

- a. Karyawan penuh energi saat bekerja
- b. Karyawan bersemangat ketika melakukan pekerjaannya
- c. Karyawan senang ketika akan bekerja
- d. Karyawan dapat bekerja dalam jangka waktu yang panjang
- e. Karyawan siap bekerja secara mental
- f. Karyawan sanggup bekerja bagaimanapun keadaanya

2. *Dedication* (Dedikasi)

Dedikasi merupakan suatu aspek yang ditandai dengan perasaan yang penuh dengan makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Indikator dari dedikasi antara lain:

- a. Pekerjaan yang dilakukan karyawan bermakna

- b. Karyawan antusias terhadap pekerjaannya
- c. Pekerjaan menginspirasi karyawan
- d. Karyawan bangga akan pekerjaannya
- e. Karyawan merasa tertantang oleh pekerjaannya

3. *Absorption* (Penghayatan)

Penghayatan merupakan keadaan ketika karyawan selalu bekerja dalam

kondisi konsisten dan serius. Indikator dari penghayatan antara lain:

- a. Waktu terasa cepat berlalu ketika karyawan bekerja
- b. Karyawan bekerja dengan fokus
- c. Karyawan merasa bahagia ketika bekerja dengan intens
- d. Karyawan merasa terbenam dalam pekerjaannya
- e. Karyawan terbawa dalam pekerjaannya
- f. Karyawan merasa sulit untuk terpisah dari pekerjaannya

TABEL 3.1 DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Item
1	<i>LMX</i>		<i>Affect</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pemimpin memahami potensi karyawan ▪ Pemimpin memahami masalah dan kebutuhan karyawan
			<i>Loyalty</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Karyawan memiliki kepercayaan diri bahwa pemimpin akan membela keputusan yang mereka buat sekalipun mereka sedang tidak di tempat ▪ Karyawan memahami hubungan mereka dengan pemimpinnya
			<i>Contribution</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pemimpin mungkin menggunakan otoritasnya untuk membantu karyawan

				<p>dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pemimpin mungkin menggunakan otoritasnya untuk membantu karyawan keluar dari masalah yang dihadapi
2	Lingkungan Pekerjaan	Lingkungan Kerja Fisik	Penerangan Temperatur Tata Warna Fasilitas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Penerangan ruangan kantor memadai untuk bekerja ▪ Suhu ruangan kantor nyaman untuk beraktivitas ▪ Penerangan ruangan kantor memadai untuk bekerja ▪ Fasilitas kantor sudah tertata rapi ▪ Teknologi di kantor memadai

Lanjutan Tabel 3.1

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Item
				<p>untuk bekerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fasilitas parkir tersedia ▪ Perlengkapan alat kerja tersedia dengan baik
		Lingkungan Kerja Non Fisik	Pimpinan Rekan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hubungan antara pemimpin dan karyawan terjalin dengan baik ▪ Komunikasi antara karyawan di perusahaan terjalin dengan baik ▪ Perusahaan membentuk karyawan untuk berkembang ▪ Karyawan hanya menjaga hubungan dengan orang tertentu saja ▪ Karyawan puas dengan dukungan dari rekan kerja ▪ Karyawan puas dengan gaya kepemimpinan atasan
3	Kepuasan Kerja		<i>Pay</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jumlah gaji yang diterima adil sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan ▪ Ada kenaikan gaji secara berkala yang teratur ▪ Gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan ▪ Kenaikan gaji memuaskan
			<i>Promotion</i>	<p>Tidak ada kesempatan untuk mendapatkan promosi di organisasi</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Adanya kesempatan untuk dipromosikan apabila bekerja dengan baik ▪ Kesempatan untuk promosi di organisasi ini sama dengan di

				<p>organisasi lain</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kesempatan untuk di promosikan di organisasi ini memuaskan
			<i>Supervision</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Atasan cakap dalam bekerja ▪ Atasan berlaku tidak adil ▪ Ada kepedulian dari atasan ▪ Ada rasa senang bekerja dengan atasan
			<i>Fringe Benefits</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Puas dengan tunjangan yang diterima ▪ Tunjangan yang diterima sama besarnya dengan organisasi lain ▪ Tunjangan yang diberikan belum memenuhi kebutuhan

Lanjutan Tabel 3.1

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Item
				<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ada tunjangan yang seharusnya diterima oleh karyawan tetapi tidak di dapatkan
			<i>Contingent Reward</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ada pengakuan ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik ▪ Ada penghargaan ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik ▪ Tidak ada <i>reward</i> sekalipun bekerja dengan baik ▪ Hasil pekerjaan tidak dinilai dengan baik
			<i>Operating Procedures</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Banyak aturan yang menyulitkan untuk bekerja dengan baik ▪ Peraturan di organisasi rumit ▪ Beban pekerjaan yang diberikan berlebihan ▪ Banyak pekerjaan administrasi yang dilakukan
			<i>Coworkers</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ada rekan kerja yang menyenangkan ▪ Ada rekan kerja yang cakap ▪ Ada kenyamanan bekerja dengan rekan kerja ▪ Tidak ada perselisihan di organisasi
			<i>Nature of Work</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ada makna penting dari pekerjaan yang dilakukan ▪ Ada rasa senang terhadap pekerjaan yang dilakukan ▪ Ada rasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan

				<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pekerjaan yang dilakukan menyenangkan
			<i>Communication</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Adanya kejelasan komunikasi di organisasi ▪ Adanya kejelasan tujuan di organisasi ▪ Penugasan yang diberikan kurang jelas
4	<i>Employee Engagement</i>		<i>Vigor</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bersemangat ketika bekerja ▪ Kuat ketika bekerja ▪ Senang ketika akan bekerja ▪ Bekerja dalam jangka waktu yang lama ▪ Siap bekerja secara mental

Lanjutan Tabel 3.1

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Item
				<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tekun bekerja sekalipun keadaan tidak berjalan dengan baik
			<i>Dedication</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pekerjaan yang dilakukan memiliki makna penting ▪ Antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan ▪ Mendapat inspirasi dari pekerjaan yang dilakukan ▪ Bangga dengan pekerjaan yang dilakukan ▪ Pekerjaan yang dilakukan terasa menantang
			<i>Absorption</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Waktu cepat berlalu ketika bekerja ▪ Ketika fokus bekerja, saya lupa akan segala sesuatu di sekitar saya ▪ Senang ketika bekerja dengan giat ▪ Bersungguh-sungguh dalam bekerja ▪ Bersedia melakukan pekerjaan yang lebih menantang ▪ Ada rasa sulit bila ingin keluar dari pekerjaan

Sumber: Data Primer diolah, 2019

3.6 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari objek (manusia, kejadian, ataupun benda) yang hendak diteliti (Sekaran & Bougie, 2013).

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan paramedis dari Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang akan diteliti, dan karakteristik serta elemennya dianggap dapat mewakili populasi (Sekaran & Bougie, 2013). Jumlah populasi karyawan paramedis di Rumah Sakit Suaka Insan sebanyak 159 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan *non probability sampling*. Pendekatan *non probability sampling* merupakan pengambilan sampel dengan tidak secara acak (Sekaran & Bougie, 2013). Pendekatan ini dipilih karena peneliti ingin mendapatkan informasi yang relevan dari responden-responden yang telah memiliki kriteria yang telah ditetapkan. Jenis teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan sebuah metode pengambilan sampel dengan menggunakan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2008). Dalam penelitian ini, yang menjadi ketentuan adalah perawat yang telah bekerja minimal 3 tahun.

3.7 Sumber dan Metode Pengumpulan Data

3.7.1 Sumber Data

Data merupakan sekumpulan informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan (Kuncoro, 2013). Sumber data yang digunakan

dalam penelitian ini terdiri atas:

1. Data Primer

Definisi data primer menurut Sekaran & Bougie (2013) adalah data yang diperoleh oleh peneliti dari sumber pertama yang berkaitan dengan tujuan penelitian atau variabel yang terlibat dalam penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui pendistribusian kuesioner pada karyawan paramedis serta wawancara dengan Kepala Bagian Keperawatan Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin.

2. Data Sekunder

Menurut Kuncoro (2013), data sekunder merupakan data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat. Data sekunder dapat berupa dokumentasi organisasi, buku-buku referensi, dan informasi yang berkaitan dengan variabel penelitian.

3.7.2 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah pendistribusian kuesioner yang kemudian diisi dan dikumpulkan kembali. Kuesioner akan didistribusikan pada karyawan paramedis yang ada di Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin. Kuesioner adalah sekumpulan pertanyaan tertulis yang sudah disiapkan sebelumnya dan responden diminta untuk menjawabnya (Ghozali, 2013). Kuesioner berguna untuk mengumpulkan data dalam jumlah besar.

Selain kuesioner, metode yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah dengan wawancara terhadap Kepala Bagian Keperawatan. Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang berguna untuk

mengetahui informasi terkait hal yang ingin diteliti (Sekaran & Bougie, 2013). Dalam penelitian ini, jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara tidak terstruktur atau *unstructured interview*. Wawancara tidak terstruktur merupakan kondisi dimana orang yang melakukan wawancara tidak mempersiapkan pertanyaan yang ingin ditanyakan secara mendetail terhadap orang yang ingin diwawancarai. Wawancara tidak terstruktur berguna untuk mendapatkan gambaran umum tentang masalah yang dapat diidentifikasi dari suatu objek penelitian.

3.7.3 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner. Kuesioner merupakan sekumpulan pertanyaan tertulis yang sudah disiapkan sebelumnya dan responden diminta untuk menjawabnya (Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini, jenis kuesioner yang akan didistribusikan bersifat tertutup. Kuesioner tertutup merupakan sebuah kuesioner dimana jawaban dari pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner tersebut telah disediakan, maka responden hanya dapat memilih salah satu jawaban yang telah disediakan. Kuesioner yang bersifat tertutup memudahkan responden untuk mengambil keputusan dengan cepat serta memudahkan peneliti untuk mendapatkan informasi (Sekaran & Bougie, 2013).

Kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala likert. Alasan penggunaan skala likert adalah karena skala likert memiliki keragaman skor (*variability of scorer*) dari segi pandang statistik (Sekaran & Bougie,

2013). Kuesioner terkait masing-masing variabel seperti *LMX*, lingkungan kerja, kepuasan kerja, serta *employee engagement* akan ditentukan skornya berdasarkan skala likert. Penggunaan skala likert pada masing-masing variabel adalah 1-5, dengan penjabaran sebagai berikut:

5 = Setuju

4 = Cukup Setuju

3 = Kurang Setuju

2 = Tidak Setuju

1 = Sangat Tidak Setuju

Selain itu, terdapat penggunaan skala *favourable* dan *unfavourable* untuk kuesioner kepuasan kerja. Desain kuesioner *favourable* merupakan pernyataan sikap yang berisi hal-hal positif mengenai sikap objek, dimana kalimatnya terdengar mendukung atau memihak pada objek sikap. Bobot dari masing-masing item pada kuesioner yang *favourable* menggunakan skala 1- 5, dimana:

5 = Setuju

4 = Cukup Setuju

3 = Kurang Setuju

2 = Tidak Setuju

1 = Sangat Tidak Setuju

Kuesioner dengan desain *unfavourable* merupakan pernyataan sikap yang berisi hal-hal negatif, atau tidak mendukung atau kontra

terhadap subjek yang diteliti. Bobot dari masing-masing item pada kuesioner yang *unfavourable* menggunakan skala 1-5, dimana:

1 = Sangat Setuju

2 = Setuju

3 = Cukup Setuju

4 = Kurang Setuju

5 = Tidak Setuju

Kuesioner yang menggunakan desain *unfavourable* adalah kuesioner kepuasan kerja yang terdiri dari 36 item kuesioner. Berikut merupakan daftar item-item kuesioner kepuasan kerja yang merupakan item-item berdesain *unfavourable*:

Tabel 3.2 Daftar Item dengan Desain *Unfavorable*

Indikator	Item
<i>Pay</i>	Gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan
<i>Promotion</i>	Tidak ada kesempatan untuk mendapatkan promosi di organisasi
<i>Supervisor</i>	Atasan berlaku tidak adil
<i>Fringe Benefits</i>	Tunjangan yang diberikan belum memenuhi kebutuhan
	Ada tunjangan yang seharusnya diterima oleh karyawan tetapi tidak di dapatkan
<i>Contingent Reward</i>	Tidak ada <i>reward</i> sekalipun bekerja dengan baik
	Hasil pekerjaan tidak dinilai dengan baik
<i>Operations Procedure</i>	Banyak aturan yang menyulitkan untuk bekerja dengan baik
	Peraturan di organisasi rumit
	Beban pekerjaan yang diberikan berlebihan
	Banyak pekerjaan administrasi yang dilakukan
<i>Communication</i>	Tidak mudah memahami hal-hal yang terjadi di organisasi
	Penugasan yang diberikan kurang jelas

Sumber: Data Primer diolah, 2019

3.7.4 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian pada penelitian ini merupakan kuesioner yang nantinya akan didistribusikan kepada responden. Instrumen penelitian haruslah diuji terlebih dahulu agar hasil dan tujuan dari penelitian dapat dicapai. Dalam menguji instrumen penelitian, terdapat 2 hal yang harus diperhatikan, yaitu:

1. Uji Validitas

Menurut Sekaran & Bougie (2013), uji validitas merupakan uji yang menilai seberapa baik instrument yang dikembangkan dalam mengukur konsep tertentu yang dimaksudkan untuk diukur. Pengertian tersebut juga dikuatkan dengan pendapat milik Kuncoro (2013) yaitu suatu skala pengukuran disebut valid apabila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Maka dari itu, tujuan dari uji validitas adalah untuk membuktikan valid tidaknya sebuah kuesioner.

Item pertanyaan akan dianggap valid apabila nilai r -hitung $>$ nilai r -tabel pada tingkat signifikansi, dimana nilai r -hitung merupakan *corrected item – total correlation*, dan memiliki nilai signifikansi $\alpha = 0,05$ atau 5persen. Uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus uji *pearson product moment*, yaitu:

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

Dimana:

r_{xy} = koefisien korelasi r pearson

n = jumlah sampel

X = variabel bebas

Y = variabel terikat

2. Uji Reliabilitas

Setelah masing-masing item pada kuesioner dinyatakan valid, maka hal selanjutnya yang dilakukan adalah menguji reliabilitas item-item tersebut. Menurut Kuncoro (2013) reliabilitas merupakan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Reliabilitas sebuah konstruk dinyatakan baik apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$. Berikut merupakan rumus koefisien *Cronbach's Alpha* (Sugiyono, 2008):

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dimana:

r_i = *Cronbach Alpha*

k = Mean Kuadrat antara subyek

$\sum S_i^2$ = Mean Kuadrat kesalahan

S_t^2 = Varians total.

3.8 Analisis Data

Guna mencapai tujuan dari penelitian, analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu:

1. Analisis Deskriptif, yaitu sebuah proses mengumpulkan, mengelompokkan, hingga memisahkan data mentah sehingga hasilnya bisa ditafsirkan (Kuncoro, 2014).
2. Analisis Statistik, yaitu analisis yang dilakukan dengan bantuan alat ukur statistik (Kuncoro, 2014).

Kedua analisis diatas memiliki tujuannya masing-masing dan hasil keduanya akan saling melengkapi. Analisis deskriptif akan memberikan gambaran/deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, standar, *mean*, nilai maksimum/minimum, *range*, hingga *skewness* (Ghozali, 2011). Untuk analisis statistik, alat bantu yang digunakan adalah *Excel* dan *SPSS*. Berikut merupakan uraian lebih mendetail terkait kedua analisis tersebut:

3.8.1 Analisis Deskriptif Responden

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang akan didistribusikan pada responden sebagai instrument penelitian. Kuesioner berguna untuk mendapatkan informasi terkait masing-masing variabel penelitian, yaitu *LMX*, lingkungan kerja, kepuasan kerja, serta *employee engagement*. Disamping itu, kuesioner juga berguna untuk mendapatkan informasi terkait masing-masing responden. Maka dari itu, bagian pertama dari kuesioner akan berisi identitas responden yang terdiri dari:

1. Jenis Kelamin
2. Bekerja di Bagian
3. Lama Bekerja
4. Pendidikan Terakhir

3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini bertujuan untuk menguji hubungan pengaru antara satu variabel terhadap variabel lain. Bentuk umum persamaan analisis ini adalah:

1. Analisis Regresi Tahap 1

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *LMX* (X_1) dan lingkungan pekerjaan (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z). Bentuk persamaan yang digunakan dalam tahap ini adalah sebagai berikut (Situmorang, 2010):

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon_1$$

Dimana:

Z : Kepuasan Kerja

b_1, b_2 : Koefisien Regresi

a : Konstanta

X_1 : *LMX*

X_2 : Lingkungan Pekerjaan

ϵ_1 : *error*

2. Analisis Regresi Tahap 2

Tahap berikutnya dari analisis regresi berganda adalah menguji variabel dependen. Hasil dari analisis ini akan berguna dalam *path analysis* atau analisis jalur. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *LMX* (X_1) dan lingkungan pekerjaan (X_2) terhadap

employee engagement (Y). Berikut merupakan persamaan yang digunakan dalam analisis, yaitu:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_Z + b_2X_2 + \epsilon_2$$

Dimana:

Y: *Employee Engagement*

X₁: *LMX*

X₂: Lingkungan Pekerjaan

Z: Kepuasan Kerja

b₁, b₂: Koefisien Regresi

ϵ_2 : *Error*

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan sebuah ketentuan statistik yang diperlukan dalam analisis regresi linier berganda yang berbasis ordinary least square (OLS). Uji asumsi klasik dilakukan guna menghindari penyimpangan pada model regresi. Penelitian ini menggunakan beberapa uji asumsi klasik, antara lain:

1. Uji Normalitas

Uji asumsi klasik berguna untuk menguji apakah data yang digunakan pada model penelitian ini telah terdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011). Uji normalitas yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal ketika nilai yang dihasilkan dari pengujian > 0,05,

sedangkan ketika nilai yang dihasilkan dari hasil pengujian $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Pengujian uji normalitas dilakukan dengan bantuan *software* SPSS.

2. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas berguna untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedasitas dan jika berbeda maka disebut Heteroskedasitas. Model regresi yang baik berupa homoskedasitas, bukan heteroskedasitas (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini uji heteroskedasitas yang digunakan adalah pendekatan grafik dan statistik melalui uji glejser dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5persen.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian terhadap adanya korelasi antara variabel independen dalam sebuah model regresi (Ghozali, 2011). Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* $< 0,10$ atau *VIF* > 10 . Begitupula sebaliknya, multikolinearitas tidak terjadi apabila nilai *tolerance* $> 0,10$ atau nilai *VIF* < 10 . Dalam model regresi linear berganda yang baik tidak seharusnya terjadi multikolinearitas. Namun, apabila terdapat multikolinearitas, maka dapat diatasi dengan melakukan penambahan data observasi, transformasi variabel, atau menghilangkan satu variabel independen yang mempunyai korelasi linear tinggi.

3.8.4 Uji F

Menurut Widarjono (2005), uji F statistik berguna untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel independen secara bersama-sama dengan menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, metode pengujian uji F berdasar pada table ANOVA (Uji F) dan dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Apabila $\text{sig (p-value)} > \alpha (0,05)$ maka H_0 diterima, berarti variabel independen secara bersama-sama (simultan) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Apabila $\text{sig (p-value)} < \alpha (0,05)$ maka H_a diterima, berarti variabel independen secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.8.5 Uji t

Uji t dilakukan guna mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (Widarjono, 2015). Langkah-langkah dalam melakukan uji t adalah sebagai berikut:

- a. Membuat Hipotesis

$H_0: b_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a: b_1 > 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

- b. Menentukan signifikansi 5persen, maka jika nilai signifikansi $t < 0,05$ terdapat pengaruh signifikan antara suatu variabel independen terhadap variabel dependen sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.
- c. Jika $\text{Sig } (p\text{-value}) > \alpha (0,05)$, maka variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika $\text{Sig } (p\text{-value}) < \alpha (0,05)$, maka variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

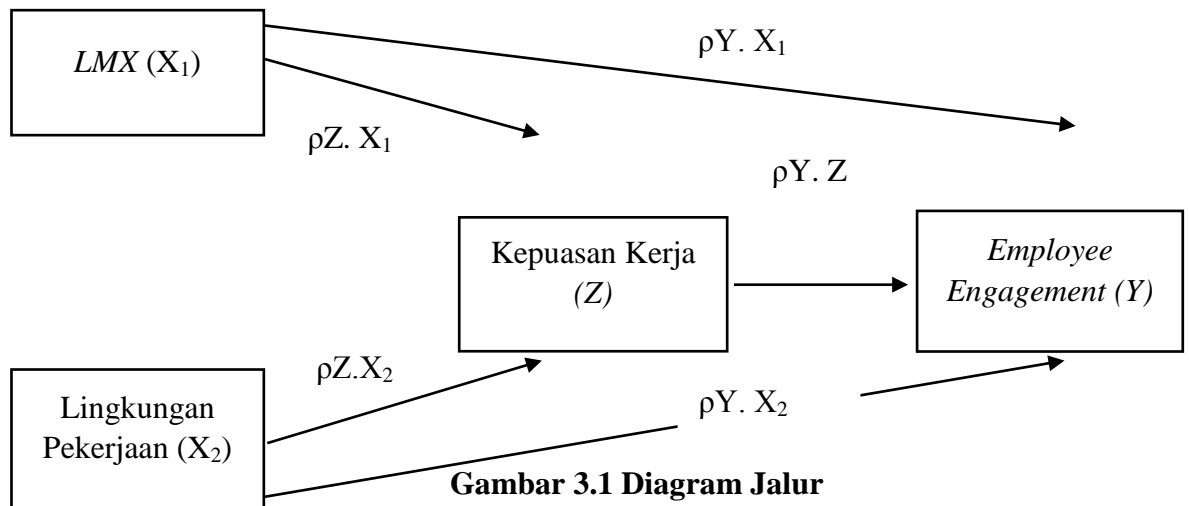
3.8.6 Koefisien Determinasi

Menurut Sekaran (2003) koefisien determinasi atau R^2 merupakan jumlah varian yang dijelaskan dalam variabel dependen oleh variabel independen. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dimana beberapa variabel independen meregresi variabel dependen. Maka dari itu, nilai koefisien determinasi akan menjelaskan pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya nilai koefisien determinasi berkisar antara 0-1, maka dari itu semakin besar nilainya maka pengaruhnya semakin kuat.

3.8.7 Uji Pengaruh Mediasi dengan Analisis Jalur

Analisis jalur (*path analysis*) digunakan dalam penelitian ini karena adanya variabel mediator. Analisis jalur merupakan penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2013). Berikut merupakan diagram analisis jalur yang menggambarkan hubungan sebab

akibat antar variabel independen, dependen, serta mediator dalam penelitian ini:



Berdasarkan diagram jalur diatas, maka persamaan struktural yang menggambarkan hubungan antar variabel, yaitu:

$$Z = \rho_{Z.X_1}.X_1 + \rho_{Z.X_2}.X_2 + e_1$$

$$Y = \rho_{Z.X_1}.X_1 + \rho_{Y.Z}Z + \rho_{Y.X_2}.X_2 + e_2$$

Dimana:

$$X_1 = LMX$$

$$X_2 = Lingkungan Pekerjaan$$

$$Z = Kepuasan Kerja$$

$$Y = Kinerja Karyawan$$

$\rho_{Y.Z}$ = Koefisien jalur untuk pengaruh langsung Z terhadap Y

$\rho_{Y.X}$ = Koefisien jalur untuk pengaruh langsung X terhadap Z

e = Koefisien korelasi di luar model (*error*)

3.8.8 Uji Pengaruh Mediasi dengan Uji Sobel

Pengaruh mediasi juga dapat dihitung dengan melakukan uji Sobel (*Sobel test*). Uji Sobel dikembangkan oleh Sobel (1982) yang bertujuan untuk menguji pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening. Uji Sobel dapat dilakukan dengan rumus:

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Koefisien Sab dapat dihitung dengan:

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

Keterangan:

a : Koefisien regresi (*unstandardized*) antara variabel independen dengan variabel mediator

b : Koefisien regresi (*unstandardized*) antara variabel mediator dengan variabel dependen

Sa : *Standard Error* dari a

Sb : *Standard Error* dari b

3.8.9 Alat Analisis

Penelitian ini akan menggunakan *Statistical Program for Social Sciences* (SPSS) sebagai alat analisis. Software ini berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik statistik parametrik dan non-parametrik berbasis windows. SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 22.