BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RS Vania Bogor yang beralamat di Jalan Siliwangi No. 11 RT 001/003, Kelurahan Sukasari, Kecamatan Bogor Timur. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2024 sampai dengan bulan Agustus 2024. Dengan sesuai jadwal yang peneliti buat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1. Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■																							
2	Pengajuan Izin		■																						
3	Persiapan Penelitian			■	■																				
4	Pengumpulan Data					■	■	■	■	■	■	■	■												
5	Pengolahan Data													■											
6	Analisis dan Evaluasi														■	■									
7	Penulisan Laporan																	■	■	■	■				
8	Seminar Hasil																					■	■	■	■

Sumber: Penelitian (2024)

3.2. Jenis dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif untuk menghasilkan penemuan yang bisa dicapai dengan cara memakai prosedur statistik untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Penelitian bertujuan guna ingin mengetahui pengaruh komitmen organisasi (X_1) disiplin kerja (X_2) dan beban kerja (X_3) terhadap *turnover intention* (Y) sebagai guna memecahkan masalah - masalah.

Penelitian ini juga merupakan penelitian bersifat asosiatif kausal dengan metode penelitian kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik sehingga diperoleh hasil yang signifikan secara parsial dari variabel yang akan diteliti. Penelitian bersifat asosiatif menurut Sugiyono (2019:65) berarti penelitian bermaksud untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Sedangkan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat dimana terdapat variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2019:66). Penelitian ini menganalisis pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan di RS Vania Bogor.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu wilayah umum yang terdiri atas: obyek/subyek yang besaran dan sifat tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. Adapun populasi di dalam penelitian ini adalah karyawan RS. Vania dengan jabatan dan posisi masing-masing. Berdasarkan data karyawan yang diberikan oleh HRD Rumah Sakit Vania adalah 264 orang sebagai berikut :

Tabel 3.2. Data Departemen Jabatan Dan Divisi RS Vania Bogor Tahun 2023

NO	UNIT/BAGIAN	JABATAN	JUMLAH
1	MANAJEMEN	DIVISI	
		Manager Penunjang Medis, Pelayanan Medis Keperawatan, Keuangan, Umum, Case Manager	6
		Staf Pemasaran	6
		HRD	3
		Staf Purchasing	1
		Staf Keuangan	5
		Staf Komite Perawat	3
			24
2	KEPERAWATAN	DIVISI	
		Poliklinik	16
		IGD	14
		Rawat Inap	35
		OK	8
		ISO/ICU	6
		Asisten Perawat	6
		Kebidanan	13
		CSSD (<i>Central Sterile Supply Department</i>)	1
			99
3	PENUNJANG MEDIS	DIVISI	
		Farmasi	23
		Laboratorium	11
		Radiologi	7
		Fisioterapi	8
		Gizi	9
		Rekam Medis	6
		Casemix (Sistem Pembiayaan Pelayanan Kesehatan)	8
			72
4	UMUM	DIVISI	
		Front Office	12
		Kasir	11

	Security	12
	Cleaning Service	15
	IT	4
	Laundry	3
	Kesling (Kesehatan Lingkungan Hidup Rumah Sakit)	1
	IPSRS (Instalasi Pemeliharaan Sarana Rumah Sakit)	5
	Driver	2
	Logistik	3
	Atem (Ahli Teknik Elektromedik)	1
		69
	TOTAL	264

Sumber: Bagian HRD RS Vania Bogor (2024)

3.3.2. Sampel

Para ahli juga mendefinisikan sampel yang dikatakan oleh Sugiyono (2019:127) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik di populasi tersebut. Jika populasinya besar, dan peneliti tidak mampu mempelajari seluruh elemen populasi, misalnya karena keterbatasan sumber daya, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi tersebut. Kesimpulannya dapat digunakan untuk populasi. Untuk itu sampel yang di ambil dari populasi harus sangat mewakili (*representif*). Rumus slovin digunakan untuk menghitung jumlah sampel yang akan dipakai dalam penelitian ini. Perhitungannya adalah sebagai berikut :

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

$$n = \frac{264}{1 + 264(0,1)^2}$$

$$n = 72,5 \text{ dibulatkan menjadi } 73$$

Dimana :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : error term

Jadi, setelah dihitung menggunakan rumus slovin yang memiliki tingkat signifikansi 0,1 (10%), maka jumlah sampel yang akan diambil sebanyak 73 karyawan RS Vania Bogor dengan data sampel dibawah ini :

Tabel 3.3. Data Sampel Karyawan RS Vania Bogor

NO	UNIT	JUMLAH
1	Manajemen	7
2	Keperawatan	27
3	Penunjang Medis	20
4	Umum	19
TOTAL		73

Sumber: Penulis (2024)

Teknik penentuan sampel dari penelitian ini adalah *nonprobability sampling* yaitu pengambilan sampel dengan tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2019:131). Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling* dimana pengambilan sampel dilakukan dengan pertimbangan atau kriteria tertentu (Sugiyono, 2019:129). Kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan dengan masa kerja di atas 2 tahun dengan jabatan di bawah manajer. Hal ini sesuai dengan pendapat Iskandar & Rahadi (2021:106) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah masa kerja. *Turnover intention* banyak terjadi kepada karyawan dengan masa kerja di atas 2 tahun karena merasa jenuh dan ingin mencoba tantangan baru.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019:194) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai pengaturan sumber yang berbeda. Jika dilihat dari pengaturannya, data dapat dikumpulkan pada pengaturan alamiah di laboratorium dengan metode eksperimen, di rumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Selain itu, melihat dari segi metode atau teknik pengumpulan data, dalam pengumpulan data dapat menggunakan kuesioner (angket).

Kuesioner menurut Sugiyono (2019:199) adalah metode pengumpulan data dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang akan dijawab oleh responden. Kuesioner tersebut diberikan kepada karyawan RS Vania untuk mengetahui tanggapan mengenai pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja

dan beban kerja terhadap *turnover intention*. Kuesioner ini merupakan kuesioner terbuka dengan item pernyataan yang sudah disediakan jawabannya dengan menggunakan skala *likert*.

3.5. Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:67). Berdasarkan rumusan hipotesis dalam penelitian ini, maka variabel-variabel yang diteliti dapat dibedakan menjadi dua yaitu variabel bebas (*Independent Variable*) dan variabel terikat (*Dependent Variable*).

3.5.1. Variabel Bebas (X)

Definisi variabel bebas menurut Sugiyono (2019:69) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas komitmen organisasi, disiplin kerja dan beban kerja yang didefinisikan penulis sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi (X₁)

Menurut Busro (2018:86) komitmen organisasi merupakan sikap kerja, emosi, keyakinan, kerelaan, yang mencerminkan hasrat, kebutuhan, tanggungjawab, keberpihakan, dan keterlibatan untuk bekerja keras, keinginan yang pasti untuk bertahan dan memberikan usaha yang optimal, energi serta waktu untuk suatu pekerjaan atau aktivitas yang dijalankan. Dan Busro (2018:86) menjelaskan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi yaitu:

1. *Affective commitment* (komitmen afektif) dikaitkan dengan hubungan emosional anggota yang terlibat dalam suatu organisasi. Ini berarti, komitmen afektif yang kuat akan mengidentifikasi karyawan dengan terlibat aktif dan menikmati keanggotannya dalam perusahaan. Karyawan mengakui adanya kesamaan antara dirinya dan perusahaan sehingga terbentuk komitmen yang mengesankan (*want*).
2. *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan) berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi atau karyawan yang akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Karyawan yang terutama bekerja berdasarkan komitmen berkelanjutan ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain.

3. *Normative commitment* (komitmen normatif) menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Tipe komitmen ini dapat muncul dari budaya etos kerja seseorang yang menyebabkan mereka merasa wajib untuk tinggal di organisasi tersebut.

2. Disiplin Kerja (X_2)

Menurut Manullang dalam Hafidulloh, Dkk (2021:39) mengemukakan disiplin adalah melaksanakan apa yang telah disetujui bersama antara pimpinan dengan para pekerja baik persetujuan tertulis, lisan maupun berupa peraturan-peraturan dan kebiasaan-kebiasaan. Adapun indikator-indikator dari disiplin kerja pegawai menurut Arikunto dalam Hafidulloh, Dkk (2021:47) adalah sebagai berikut :

1. Tingkat Ketepatan Waktu

- a. Disiplin pada jam kehadiran dikantor
- b. Disiplin saat jam kerja.
- c. Disiplin pada jam pulang kantor.
- d. Tingkat penyelesaian pekerjaan.

2. Tingkat kepatuhan pada peraturan

- a. Ketaatan pada peraturan.
- b. Ketaatan pada pakaian dinas atau atribut.

3. Beban Kerja (X_3)

Menurut Koesomowidjojo (2017:21) beban kerja adalah proses dalam menentukan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja dan dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam batas waktu tertentu. Untuk mengetahui seberapa besar beban kerja karyawan, digunakan beberapa indikator seperti yang dijelaskan oleh Koesomowidjojo (2017:33) antara lain:

1. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Oleh sebab itu, sebaiknya perusahaan memiliki SOP (*Standard Operating Procedur*) yang menjadi acuan setiap karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

2. Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten

dalam melaksanakan SOP. Hal tersebut dapat berdampak pada sempitnya waktu kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

3. Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan perusahaan kepada karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pekerjaan dengan banyaknya kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

4. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

3.5.2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat merujuk kepada variabel yang dipengaruhi atau mengalami perubahan sebagai akibat dari adanya variabel bebas, Sugiyono (2019:67). Variabel ini adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti atau menjadi perhatian utama dalam sebuah penelitian yang dapat dipengaruhi variabel lain yaitu variabel bebas. Dalam penelitian ini menggunakan variabel terikat *turnover intention* yang di definisikan penulis sebagai berikut:

1. *Turnover intention* (Y)

Deswarta et al., (2021), secara definisi *turnover intention* merupakan sebuah hasrat yang timbul dari dalam seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang dipacu oleh faktor lingkungan perusahaan, kompensasi dan sebagainya. Ada beberapa indikator yang menyebabkan *turnover intention* (Deswarta et al., 2021) yaitu:

1. Berfikir untuk keluar

Pertimbangan untuk berfikir meninggalkan atau tetap tinggal dalam suatu organisasi sering kali dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang tidak terpenuhi.

2. Mencari Pekerjaan Baru

Ketika karyawan mulai berfikir untuk keluar, maka akan mencari alternatif lain yaitu dengan mencoba berusaha mencari informasi pekerjaan di luar organisasi yang lebih baik.

3. Karyawan Membandingkan Pekerjaannya

Timbulnya niat untuk meninggalkan perusahaan saat ini muncul ketika karyawan mendapatkan tawaran pekerjaan di luar organisasi yang menawarkan posisi dan gaji yang sesuai.

Tabel 3.4. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran
Komitmen Organisasi (X ₁)	komitmen organisasi merupakan sikap kerja, emosi, keyakinan, kerelaan, yang mencerminkan hasrat, kebutuhan, tanggungjawab, keberpihakan, dan keterlibatan untuk bekerja keras, keinginan yang pasti untuk bertahan dan memberikan usaha yang optimal, energi serta waktu untuk suatu pekerjaan atau aktivitas yang dijalankan. Busro (2018:86)	1. Komitmen afektif (<i>Affective commitment</i>). 2. Komitmen berkelanjutan (<i>Continuance commitment</i>). 3. Komitmen normatif (<i>Normative commitment</i>). Busro (2018:86)	Skala Likert
Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin adalah melaksanakan apa yang telah disetujui bersama antara pimpinan dengan para pekerja baik persetujuan tertulis, lisan maupun berupa peraturan-peraturan dan kebiasaan-kebiasaan Hafidulloh, Dkk (2021:39)	1. Tingkat Ketepatan Waktu a. Disiplin pada jam kehadiran dikantor b. Disiplin saat jam kerja. c. Disiplin pada jam pulang kantor. d. Tingkat penyelesaian pekerjaan. 2. Tingkat kepatuhan pada peraturan a. Ketaatan pada peraturan. b. Ketaatan pada pakaian dinas atau atribut. Arikunto dalam Hafidulloh, (2021:47)	Skala Likert
Beban Kerja (X ₃)	Beban kerja adalah proses dalam menentukan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja dan dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam batas waktu sudah ditentukan, Koesomowidjojo (2017:21)	1. Kondisi pekerjaan. 2. Penggunaan waktu kerja. 3. Target yang harus dicapai. 4. Lingkungan kerja. Koesomowidjojo (2017:33)	Skala Likert

<i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Turnover intention</i> merupakan sebuah hasrat yang timbul dari dalam seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang dipacu oleh faktor lingkungan perusahaan, kompensasi dan sebagainya Deswarta et al., (2021:58)	1. Berfikir untuk keluar 2. Mencari Pekerjaan Baru 3. Karyawan Membandingkan Pekerjaannya Deswarta et al., (2021:60)	Skala <i>Likert</i>
-------------------------------	---	---	---------------------

Sumber: Penulis (2024)

3.6. Teknik Analisis Data

Proses analisis data dilakukan setelah data dari semua responden atau sumber data lainnya telah terkumpul. Kegiatan analisis data melibatkan pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, penghitungan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, penyajian data untuk setiap variabel yang diteliti, perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, serta perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan. Sugiyono (2019:206).

3.6.1. Skala dan Angka Penafsiran

Dalam penelitian ini penulis menggunakan kuesioner atau angket. Penilaian yang digunakan adalah Skala *Likert*. Dengan skala pengukuran ini, maka nilai variabel yang diukur menggunakan instrument tertentu. Menurut Sugiyono (2019:156) instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Dasar dari penyusunan instrumen adalah setiap variabel yang diteliti. Setiap variabel tersebut dibuatkan operasional variabelnya kemudian ditentukan indikator yang akan diukur dengan metode kuesioner (Sugiyono, 2019:158). Karena instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus memiliki skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan skala *likert*.

Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2019:146). Jawaban setiap item instrument yang menggunakan Skala *Likert* mempunyai skor dari sangat positif sampai sangat negatif dengan rincian:

1. Sangat Setuju (SS) (Skor 5)
2. Setuju (S) (Skor 4)

- 3. Netral (N) (Skor 3)
- 4. Tidak Setuju (TS) (Skor 2)
- 5. Sangat Tidak Setuju (STS) (Skor 1)

Tabel 3.5 Instrumen Skala Likert

No	Respon	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	TidakSetuju (TS)	2
5	SangatTidakSetuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2021)

Adapun *interval* penafsiran ditentukan dengan mengurangi skor tertinggi dengan skor terendah dan membaginya dengan total skor, seperti terlihat pada Tabel 3.6 di bawah ini.

$$\begin{aligned} \text{Interval Angka Interpretasi} &= (\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}) / n \\ &= (5 - 1) / 5 = 0,80 \end{aligned}$$

Tabel 3.6. Angka Penafsiran

INTERVAL PENAFSIRAN	KATEGORI
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,60	Tidak Setuju
2,61 – 3,40	Netral
3,41 – 4,20	Setuju
4,21 – 5,00	Sangat Setuju

Sumber: Hasil penelitian, 2024 (Data diolah)

Adapun rumus penafsiran yang digunakan adalah:

$$M = \frac{\sum f(x)}{n}$$

Keterangan:

- M = Angka penafsiran
- f = Frekuensi jawaban
- x = Skala nilai
- n = Jumlah seluruh jawaban

3.6.2. Persamaan Regresi

Dalam penelitian ini digunakan analisis linier berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention*. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini (Sujarweni, 2021:160). Guna menguji pengaruh beberapa variabel bebas dengan variabel terikat dapat digunakan model matematika sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Variabel terikat (Keputusan Pembelian)
a	= Intersep (titik potong dengan sumbu Y)
b1...b3	= Koefisien regresi (konstanta) X ₁ , X ₂ , X ₃
X ₁	= Komitmen Organisasi
X ₂	= Disiplin Kerja
X ₃	= Beban Kerja
e	= <i>error term</i>

Sumber : Sujarweni (2021:160)

Namun dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda tidak dilakukan secara manual melainkan menggunakan rumus di atas melainkan dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Dalam hal ini penulis akan menggunakan teknik analisis data yang sudah tersedia. Pertama, dilakukan uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Kedua, dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Ketiga, dilakukan uji hipotesis yang terdiri dari uji F (Uji Simultan), koefisien determinasi dan uji t (Uji Parsial).

3.6.3. Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas atas data yang diperoleh. Uji kualitas data bertujuan untuk mengetahui instrumen yang digunakan *valid* dan *reliabel* atau tidak. Karena kebenaran data yang di dapatkanakan sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji valid atau tidaknya suatu kuesioner. Sugiyono (2019:175) menjelaskan bahwa valid yang dimaksud adalah terdapat

kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dengan tingkat signifikansi 5% dari *degree of freedom* (df), dimana n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka item kuesioner tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi *pearson product moment* yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2019:246).

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i) (\sum Y_i)}{\sqrt{[N = \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][N = \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi

X_i : Skor item

Y_i : Skor total

N : Jumlah responden.

$\sum X_i$: Jumlah kuadrat skor item

$\sum Y_i$: Jumlah kuadrat skor total

Seperti telah dikemukakan bahwa analisis faktor yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan constuct yang kuat. Jadi berdasarkan analisis faktor itu dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik (Sugiyono, 2019:180).

2. Uji Reliabilitas

Setelah semua butir pernyataan kuesioner dinyatakan valid, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji kualitas data kedua yaitu uji reliabilitas. Reliabilitas adalah sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik terhindar dari sifat tendensius yang mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya, artinya datanya memang benar (Abubakar, 2021:129).

Dengan kata lain dapat dikatakan bawa uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya konsistensi kuesioner dalam penggunaannya. Dalam uji reliabilitas digunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliabel*) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,60 atau lebih, menurut Ghozali, (2016:176) dengan menggunakan rumus alpha, sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Koefisien *cronbach alpha*

k = Jumlah item pernyataan

$\sum S_i^2$ = Jumlah varian butir

S_t^2 = Varian total

3.6.4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik biasanya digunakan dalam sebuah penelitian diantara meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas, (3) uji heteroskedastisitas, (4) uji autokorelasi dan (5) uji linieritas, (Sujarweni, 2021:232). Namun dalam penelitian ini hanya digunakan 3 uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variable terikat (Y) pada sebuah persamaan regresi yang dihasilkan. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau bahkan normal. Dalam penelitian ini digunakan program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)* dengan menggunakan pendekatan histogram maupun pendekatan *Kolmogorv-Smirnov Test*. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak, Pedoman uji normalitas adalah sebagai berikut (Ghozali dalam Sujarweni, 2021:225) :

- a. Jika signifikan $>0,05$ maka variabel berdistribusi normal
- b. Jika signifikan $<0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali dalam Sujarweni (2021:226) Multikolinearitas berarti ada hubungan linear yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang independen dari model yang ada. Adanya multikolinearitas tersebut koefisien regresi tidak tertentu dan kesalahan standarnya tidak terhingga. Hal ini menimbulkan bisa dalam spesifikasi. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah para model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Metode untuk menguji

adanya multikolinearitas dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF). Batas dari *tolerance value* > 0,1 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada berbentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah O pada Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.5. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian (Sugiyono, 2019:99). Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dalam penelitian ini dilakukan uji hipotesis yang meliputi uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial).

1. Uji Serempak / *Simultant* (Uji F)

Uji f dilakukan untuk menguji apakah variable independent secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel *dependent*. Pengujiannya dilakukan dengan cara membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} . Guna mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau tidak dapat digunakan rumus F_{hitung} menurut Sugiyono, (2019:257):

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

F_{hitung}	= Nilai F yang dihitung
R^2	= Nilai koefisien korelasi
k	= Jumlah variabel bebas
n	= Jumlah sampel

Guna menguji kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F yaitu untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan, dengan rumus hipotesis, sebagai berikut:

$H_0: \beta_i = 0$; artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

$H_a: \beta_i \neq 0$; artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F, variansnya dapat diperoleh dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf $\alpha = 0,05$ dengan ketentuan :

a. $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa komitmen organisasi, disiplin kerja dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di RS Vania Bogor.

b. $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa komitmen organisasi, disiplin kerja dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap terhadap *turnover intention* di RS Vania Bogor.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2016:97) koefisien determinasi pada dasarnya digunakan untuk menghitung seberapa besar kemampuan variabel independent dalam menerangkan variasi variabel dependent. Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh *independent* terhadap variabel *dependent* dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian. Ketentuan nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

a. Jika R^2 semakin mendekati angka 1, maka variasi variabel terikat dapat dijelaskan oleh variasi dalam variabel bebasnya.

b. Jika R^2 semakin menjauhi angka 1, maka variasi variabel terikat semakin tidak bisa dijelaskan oleh variasi dalam variabel bebasnya.

Rumus koefisien determinasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

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

Keterangan:

Kd : Koefisien determinasi

R^2 : koefisien korelasi

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara parsial dari variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Rumus t_{hitung} menurut Sugiyono (2019:248) yaitu:

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

Keterangan:

t_{hitung} : nilai t

r : nilai koefisien korelasi

n : jumlah sampel

Adapun bentuk pengujiannya adalah :

a. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$

Artinya variabel bebas yang diteliti, secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya

b. H_a : minimal satu $\beta_i \neq 0$ dimana $i = 1,2,3$

Artinya variabel bebas yang diteliti, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata 5% ($\alpha 0,05$) dengan ketentuan sebagai berikut:

a. $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Artinya variabel komitmen organisasi, disiplin kerja dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di RS Vania Bogor.

b. $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Artinya variabel komitmen organisasi, disiplin kerja dan beban kerja secara individual (parsial) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di RS Vania Bogor.