

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Pada penelitian ini objek yang akan diteliti adalah *employer branding*, *employee engagement* dan kinerja karyawan. Sedangkan subjek penelitiannya adalah karyawan bagian perawat di Rumah Sakit Jantung Kota Tasikmalaya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh *employer branding* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan bagian perawat di Rumah Sakit Jantung Kota Tasikmalaya.

3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Rumah Sakit Jantung Kota Tasikmalaya diresmikan pada tahun 2022 yang beralamat di Jl.Mohammad Hatta No.155, Kalangsari Kota Tasikmalaya. Rumah sakit ini merupakan bagian dari PT.Graha Kardia Indonesia, yang merupakan anak usaha dari PT.Satya Dharma Kardia (pemilik RS Jantung Jakarta).

Penanganan penyakit jantung di sebagian besar wilayah Indonesia sampai saat ini masih merupakan tantangan yang cukup besar, dikarenakan cakupan pelayanan dan fasilitas canggih masih terpusat di kota-kota besar, maka dari itu PT.Graha Kardia Indonesia melakukan pembangunan Rumah Sakit Jantung Kota Tasikmalaya guna mendukung peningkatan ketahanan kesehatan nasional dengan memberikan aksesibilitas kesehatan yang berkualitas khususnya di Kota Tasikmalaya.

3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Rumah Sakit Jantung Kota Tasikmalaya merupakan rumah sakit khusus jantung dan pembuluh darah pertama dan satu-satunya di daerah Priangan Timur.

Visi Perusahaan :

Menjadi rumah sakit jantung berstandar internasional sebagai rujukan terdepan di Jawa Barat.

Misi Perusahaan :

1. Memberikan pelayanan prima yang berorientasi pada kepuasan pelanggan.
2. Meningkatkan mutu pelayanan berkelanjutan dengan memenuhi standar akreditasi internasional.
3. Berperan dalam perkembangan ilmu pengetahuan di bidang kardiovaskular.
4. Mencegah aliran devisa keluar negeri dengan memberikan pelayanan yang paripurna.



Gambar 3. 1 Logo Rumah Sakit Jantung Kota Tasikmalaya

Sumber : Rumah Sakit Jantung Kota Tasikmalaya.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh *employer branding* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan adalah metode penelitian survei. Metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, tetapi penelitian melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan kuisioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (Sugiyono 2018).

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel adalah sifat atau ciri yang mengandung nilai-nilai yang berbeda. Variabel juga berarti pengelompokan sifat-sifat atau ciri-ciri (atribut) secara logis, dimana sifat atau ciri nya adalah karakteristik atau kualitas yang menggambarkan suatu objek. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (independent) dan variabel terkait (dependent).

1. Variabel independent (X) merupakan variabel dependent. Pada penelitian ini terdapat dua variabel independent yaitu *employer branding* dan *employee engagement*.
2. Variabel dependent (Y) adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independent. Pada penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja karyawan bagian perawat di Rumah Sakit Jantung Kota Tasikmalaya.

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>Employer Branding</i> (X1)	<i>Employer branding</i> didefinisikan sebagai strategi Rumah Sakit Jantung Kota Tasikmalaya untuk mempertahankan karyawan bagian perawat saat ini dan menarik talenta yang tepat.	1. Nilai Ekonomi	1. Kompensasi yang diberikan	O
		2. Nilai Pengembangan	1. Pengalaman peningkatan karir	R D
		3. Nilai Sosial	1. Lingkungan kerja didalam perusahaan 2. Rekan kerja yang mendukung	I N A
		4. Nilai Reputasi	1. Kualitas kerja	L

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>Employee Engagement</i> (X2)	<i>Employee engagement</i> merupakan keterikatan kerja karyawan bagian perawat terhadap perusahaan yakni Rumah Sakit Jantung Kota Tasikmalaya.	1. Kekuatan	1. Kegigihan dalam bekerja	O
		2. Dedikasi	1. Perasaan antusias dalam bekerja 2. Mampu menolak tawaran kerja di perusahaan lain	R D I N
		3. Penyerapan	1. Motivasi kerja 2. Bekerja diluar jam kerja	A L

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil dari apa yang dilakukan oleh karyawan bagian perawat di Rumah Sakit Jantung Kota Tasikmalaya selama bekerja dalam periode tertentu dan dengan standar dan ukuran yang ditentukan.	1. Kuantitas hasil kerja	1. Mengatur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	O
		2. Kualitas hasil kerja	1. Menghasilkan kualitas kerja yang baik	R
		3. Ketepatan waktu	1. Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas	I
			1. Datang tepat waktu	N
		5. Kemampuan bekerja sama	1. Hubungan antar karyawan	A
				L

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjangkau informasi kuantitatif dan responden sesuai lingkup penelitian. Adapun prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

3.2.2.1 Jenis Data Dan Sumber Data

1. Sumber Data

1. Data Eksternal

Data Eksternal adalah data yang diambil dari luar tempat dilakukannya penelitian. Dalam penelitian ini peneliti mengambil data eksternal berupa jurnal-jurnal terdahulu, kutipan-kutipan, dan sumber yang berasal dari buku yang menyangkut tentang judul penelitian.

2. Data Internal

Data internal adalah data yang diambil dari dalam tempat dilakukannya penelitian. Dalam penelitian ini data internal yaitu bersumber dari Rumah Sakit Jantung Kota Tasikmalaya.

2. Jenis Data

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Dalam penelitian ini data primer yang diperoleh berasal dari wawancara dan penyebaran kuisioner pada seluruh karyawan bagian perawat Rumah Sakit Jantung Kota Tasikmalaya.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh adalah data yang sudah tersedia, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi. Dalam ini data sekunder berupa profil perusahaan, struktur organisasi, visi dan misi perusahaan, dan lainnya.

3.2.2.2 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2018).

Tabel 3. 2

Data Karyawan Rumah Sakit Jantung Kota Tasikmalaya Tahun 2023

No	Jabatan	Jumlah karyawan	Jenis kelamin	
			L	P
1.	Dokter	34	16	18
2.	Perawat	78	20	58
3.	Apoteker	12	4	8
4.	Bidan	2	-	2
5.	Rekam medis dan casemix	4	3	1
6.	Radiologi	4	3	1
7.	Customer service	14	5	9
TOTAL		148	51	97

Jumlah seluruh karyawan pada Rumah Sakit Jantung Kota Tasikmalaya sebanyak 148 karyawan. Dari hasil tersebut terdapat jumlah populasi dalam

penelitian ini adalah karyawan bagian perawat yang berjumlah 78 orang yang merupakan karyawan bagian perawat di Rumah Sakit Jantung Kota Tasikmalaya.

3.2.2.3 Penentuan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini pengambilan sampel yang akan digunakan yaitu dengan teknik sampling jenuh. Teknik tersebut merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus. Untuk itu, jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 78 orang sesuai dengan populasi yang ada.

3.2.2.4 Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini terdapat dua teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu :

1. Wawancara

Wawancara merupakan proses komunikasi antara peneliti dengan sumber data dalam rangka menggali data yang bersifat word view untuk mengungkapkan makna yang terkandung dari masalah-masalah yang diteliti. Teknik wawancara berstruktur dan tidak berstruktur, selain dilakukan tatap muka, wawancara juga dapat dilakukan melalui telfon atau media chat.

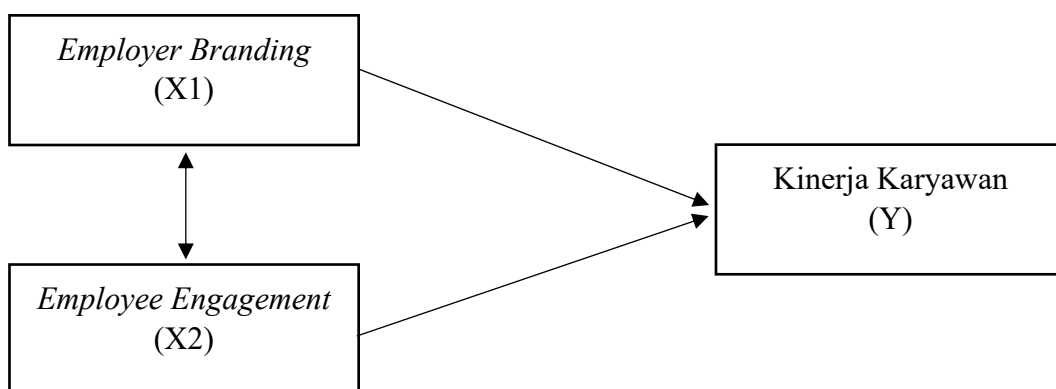
2. Kuisisioner

Kuisisioner adalah daftar pelayanan yang diberikan kepada responden secara langsung maupun tidak langsung. Kuisisioner termasuk aspek penting dalam

penelitian yang terdiri dari serangkaian pertanyaan untuk mengumpulkan informasi dari responden.

3.3 Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai pengaruh *employer branding* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan, maka disajikan model penelitian berdasarkan pada kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 3. 3
Model Penelitian

Keterangan :

X1 : *Employer Branding*

X2 : *Employee Engagement*

Y : Kinerja Karyawan

3.4 Teknik Analisis Data

Berdasarkan data dan informasi yang diperoleh, maka akan dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh *employer branding* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

3.4.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menginterpretasikan data dan informasi yang diperoleh responden melalui pengumpulan data, penyuntingan dan informasi yang diperoleh responden melalui pengumpulan data dengan analisis deskriptif, dimana data dikumpulkan dan dirangkum dalam aspek-aspek yang berhubungan dengan data seperti frekuensi, mean, standar deviasi, dan peringkatnya.

Skala likert untuk jenis pernyataan tertutup pada skala normal untuk menentukan bobot jawaban responden. Sikap-siap dari pernyataan tersebut memperlihatkan pendapat positif atau negatif.

Tabel 3. 3

Formasi Nilai, Notasi dan Predikat masing masing pilihan jawaban untuk pernyataan positif

Nilai	Keterangan	Notasi
5	Sangat Setuju	SS
4	Setuju	S
3	Tidak Ada Pendapat	TAP
2	Tidak Setuju	TS
1	Sangat Tidak Setuju	STS

Tabel 3. 4

Formasi Nilai, Notasi dan Predikat masing masing pilihan jawaban untuk pernyataan negatif

Nilai	Keterangan	Notasi
1	Sangat Setuju	SS
2	Setuju	S
3	Tidak Ada Pendapat	TAP
4	Tidak Setuju	TS
5	Sangat Tidak Setuju	STS

Berikut rumus yang digunakan untuk perhitungan hasil kuisisioner dengan presentase dan skor :

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dimana :

X = Jumlah presentase jawaban

F = Jumlah jawaban/frekuensi

N = Jumlah responden

Setelah diketahui jumlah nilai semua sub variabel dari hasil perhitungan yang dilakukan, maka interval dapat ditemukan dengan cara sebagai berikut :

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

3.4.2 Metode Successive Interval

Data yang diperoleh merupakan data ordinal, untuk menaikkan tingkat pengukuran dari ordinal ke interval dapat digunakan metode *Successive Interval*.

Langkah-langkah dari *successive interval*, yaitu :

1. Menghitung frekuensi observasi untuk setiap kategori.
2. Menghitung proporsi pada masing-masing kategori.
3. Dari proporsi yang diperoleh, dihitung proporsi kumulatif untuk setiap kategori.
4. Menghitung nilai z (distribusi normal) dari proporsi kumulatif
5. Menghitung nilai skala (*scale value*) untuk setiap nilai z (*nilai probability density function* pada absis z) untuk setiap kategori dengan rumus :

$$scale = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{Kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{Daerah di bawah batas bawah}}$$

6. Melakukan transformasi nilai skala (*transformed scale value*) dari nilai skala ordinal ke nilai interval, dengan rumus :

$$Y = SV + |SVMin|$$

Dengan syarat, SV yang nilainya kecil atau harga negatif terbesar dirubah menjadi sama dengan satu (=1).

Keterangan :

$SV = \text{Scale Value}$

3.4.3 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Setelah data yang diperlukan telah diperoleh, data tersebut dikumpulkan untuk kemudian dianalisis dan diinterpretasikan. Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji validitas dan uji reabilitas terhadap kuisisioner yang telah disebarkan.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu

untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut. Item dikatakan valid jika nilai *corrected item-total correlation* kurang dari 0,5. Bila korelasi setiap faktor positif dan kurang dari 0,5 maka faktor tersebut merupakan *construk* yang kuat. Suatu item-item kuisisioner yang valid akan dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari sebuah variabel yang merupakan indikator dari sebuah variabel yang merupakan sejauh mana suatu alat pengukur dapat di percaya atau dapat di andalkan. Apabila yang diteliti mempunyai cronbach's alpha $>0,6$ maka variabel tersebut dikatakan reliable sebailknya cronbach's alpha.

3.4.4 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Teknik yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Tujuan digunakan analisis jalur adalah untuk mengetahui pengaruh seperangkat variabel X terhadap Y, serta untuk mengetahui pengaruh antara variabel X. Dalam analisis jalur ini dapat dilihat pengaruh dari setiap variabel secara bersama-sama. Selain itu juga, tujuan dilakukannya analisis jalur adalah untuk menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung dari beberapa variabel penyebab terhadap variabel lainnya sebagai variabel terikat. Untuk menentukan besarnya pengaruh suatu variabel ataupun beberapa variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh yang sifatnya langsung atau tidak langsung, maka dapat digunakan analisis jalur.

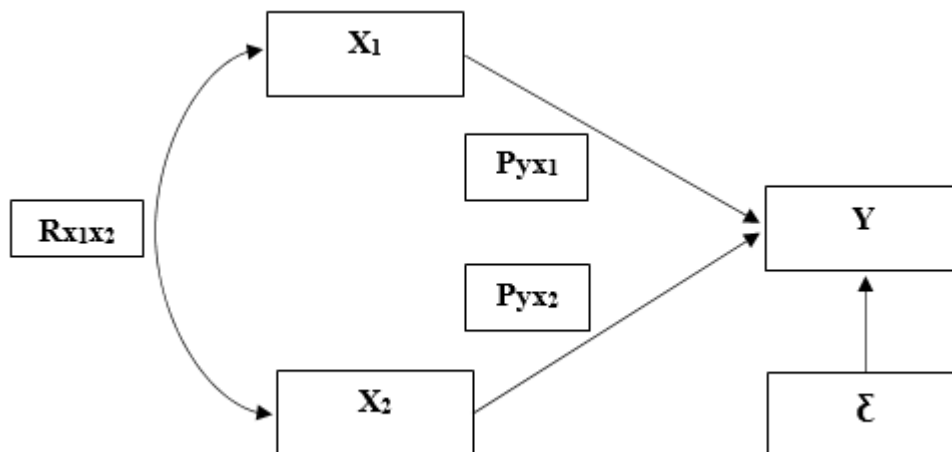
Tahapan dari analisis jalur adalah sebagai berikut :

1. Membuat diagram jalur dan membaginya menjadi beberapa sub-struktur.

2. Menentukan matriks kolerasi.
3. Menghitung matriks invers dari variabel independent.
4. Menentukan koefisien jalur, tujuannya adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh dari suatu variabel independent terhadap variabel dependent.
5. Menghitung $R^2 y (xx \dots x^k)$
6. Menghitung koefisien jalur variabel residu.
7. Uji keberartian model secara keseluruhan menggunakan uji F.
8. Uji keberartian koefisien jalur secara individu menggunakan uji-t.

Adapun formula *Path Analysis* yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Membuat diagram jalur



Gambar 3. 4
Diagram Jalur

2. Menghitung koefisien jalur (β)
3. Menghitung koefisien korelasi (R)
4. Menghitung faktor residu (ϵ)

Tabel 3. 5

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung X1 dan X2 Terhadap Y

NO	Nama Variabel	Formula
1	<i>Employer Branding</i>	
	a. Pengaruh Langsung X ₁ Terhadap Y	$(pyx1)(pyx1)$
	b. Pengaruh Tidak Langsung X ₁ Melalui X ₂	$(pyx1)(rx1x2)(pyx2)$
	Pengaruh X₁ Total Terhadap Y	a + b..... (1)
2	<i>Employee Engagement</i>	
	c. Pengaruh Langsung X ₂ Terhadap Y	$(pyx2)(pyx2)$
	d. Pengaruh Tidak Langsung X ₂ Melalui X ₁	$(pyx2)(rx1x2)(pyx1)$
	Pengaruh X₂ Total Terhadap Y	c + d (2)
	Total Pengaruh X₁,X₂ Terhadap Y	(1)+(2) kd
	Pengaruh lain yang tidak diteliti	1 – kd = knd