

BAB III

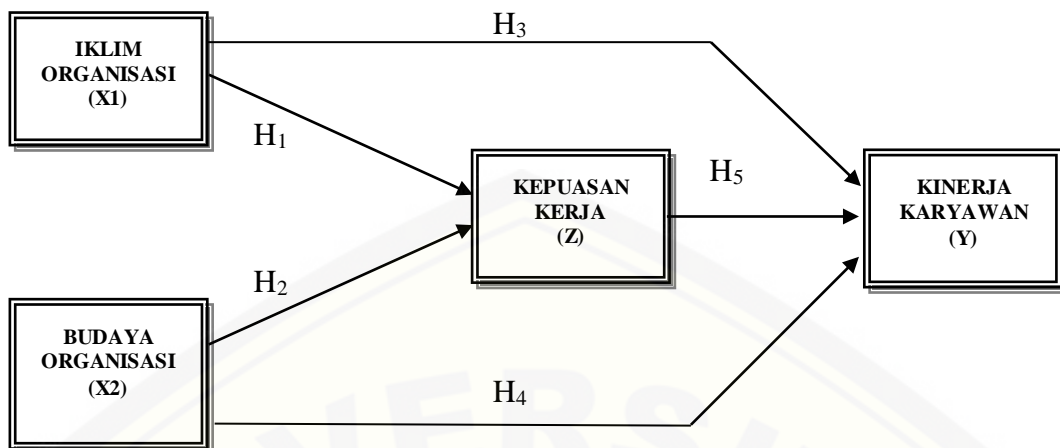
METODE PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Setiap kegiatan penelitian dan penulisan ilmiah, perlu dilandasi oleh kerangka konseptual agar penelitian dan penulisan laporan penelitian dapat tersusun secara sistematis. Singarimbun (2001:45) menyatakan bahwa konsep adalah generalisasi dari sekelompok fenomena tertentu, sehingga dapat dipakai untuk menggambarkan berbagai fenomena yang sama. Kenyataannya konsep dapat mempunyai tingkat generalisasi yang berbeda, semakin dekat konsep pada realita, maka akan semakin mudah konsep tersebut diukur dan diartikan.

Kerangka konseptual yang dipergunakan sebagai landasan penelitian ini adalah bahwa institusi pemerintah perlu memperhatikan faktor iklim organisasi dan budaya organisasi, karena hal tersebut dapat memberikan kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan dapat diarahkan untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien sehingga akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut di atas, dapat diajukan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:



Gambar 3.1 : Model Kerangka Konseptual

Sumber : Keuter *et al.*, (2000), Downey *et al.*, (1974), Marcoulides dan Heck (1993) , Ismail, Iriani (2005)

3.2 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, landasan teori dan kerangka konseptual, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai paramedis RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo.
2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai paramedis RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo.
3. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai paramedis RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo.
4. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai paramedis RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap pegawai paramedis RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo.

3.3 Jenis Penelitian

Kegiatan penelitian ini dilakukan pada pegawai paramedis RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo.. Adapun alasan pemilihan obyek penelitian ini adalah belum adanya penelitian mengenai hubungan variabel Iklim Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja pegawai paramedis RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo. sehingga tertarik untuk melakukan penelitian dengan kajian tersebut. Sehingga pada penelitian ini mempunyai jenis penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis dan sekaligus melakukan eksplanasi terhadap beberapa variabel, maka sifat penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*).

3.4 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi :

1. Sumber internal yaitu Pegawai paramedis RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo yang menjadi responden, yang meliputi data-data tentang karakteristik responden penelitian, persepsi responden tentang hubungan variabel iklim organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan kinerja berdasarkan indikator yang telah ditetapkan sebelumnya.
2. Sumber eksternal yaitu berasal dari pihak-pihak lain (di luar responden penelitian) meliputi data dokumentasi tentang karakteristik obyek penelitian (jumlah keseluruhan karyawan, struktur pendidikan, lama bekerja, dan lain-lain).

3.5 Jenis Data

Pengumpulan data merupakan salah satu tahapan penting dalam kegiatan penelitian dan dilakukan setelah peneliti selesai membuat desain penelitian sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Data primer (data asli) adalah data yang diperoleh langsung dari Pegawai Paramedis Pegawai Negeri Sipil RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari Bagian Kepegawaian RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo dan perpustakaan.

3.6 Populasi dan Sampel

Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Singarimbun, 2001: 98). Populasi dalam penelitian ini adalah Paramedis Pegawai Negeri Sipil RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo yang berjumlah 51 orang pegawai yang terdiri dari :

Tabel 3.1
Tabel Populasi dan Sampel Paramedis Berdasarkan Golongan

Golongan	Populasi	Sampel
IV	6	5
III	23	20
II	20	19
I	2	1
Total	51	45

Sumber : RSUD dr. Abdoer Rahem, 2014

3.6.1 Sampel

Sampel adalah bagian populasi sebagai wakil yang hendak diselidiki.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Proportionate Stratified Random Samling*; yaitu penarikan sampel dengan cara membagi populasi kedalam empat strata berdasarkan golongan yaitu Paramedis Pegawai Negeri Sipil Golongan IV, III, II dan I.

Penentuan ukuran sampel dari populasi diperoleh jumlah sampel yang terpilih sebanyak 45 orang dari populasi 51 orang dengan persen kelonggaran sebesar 5% dengan menggunakan pendapat Slovin (Selvilla, 1993:161) yaitu :

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

dengan perhitungan :

$$n = \frac{51}{1+51 \times 0,05^2}$$

$$n = 45$$

keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan

3.6.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan selama 1 bulan yaitu November 2013. Sedangkan lokasi dalam penelitian ini adalah di RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel digunakan untuk memberikan batasan ruang lingkup permasalahan dan konsep pengukuran yang dilakukan dalam penelitian guna mengukur variabel yang masih berbentuk konsep. Untuk memberikan petunjuk dalam operasional variabel penelitian, maka indikator pengukuran variabel-variabel dijelaskan sebagai berikut :

1. Iklim Organisasi (X1)

Iklim Organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap lingkungan kerjanya yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung dan dianggap mampu mempengaruhi perilaku karyawan. Dalam hal ini iklim organisasi diukur dengan skala Likert melalui indikator-indikator :

a. Pengambilan Keputusan (X1.1)

Pengambilan Keputusan diukur melalui persepsi karyawan tentang proses pengambilan keputusan berdasarkan struktur dan standart yang berlaku.

b. Keramahan (X1.2)

Keramahan diukur melalui persepsi karyawan atas suasana keakraban dan kepercayaan yang tercipta dilingkungan kantor.

c. Struktur (X1.3)

Struktur diukur melalui persepsi karyawan atas tujuan organisasi, sehingga mudah diimplementasikan baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang, serta dapat dijabarkan dalam kerja sehari-hari.

2 Budaya Organisasi (X2)

Indikator untuk mengukur variabel budaya organisasi (diadopsi dari Mondy dan Noe, 1990:321) terdiri atas :

a. *Trust in sub ordinate* (X2.1)

Dengan indikator pimpinan memberi wewenang penuh kepada bawahan dan pimpinan percaya terhadap bawahan.

b. *Open communication* (X2.2)

Dengan indikator ada komunikasi terbuka antara pimpinan dan bawahan dan ada komunikasi terbuka antar karyawan.

c. *Considerate and supportive* (X2.3)

Dengan indikator pimpinan bersikap bijaksana dan pimpinan memberi dukungan penuh kepada bawahan.

d. *Group problem solving* (X2.4)

Dengan indikator pemecahan masalah dilakukan bersama antara pimpinan dan bawahan dan pemecahan masalah dilakukan bersama antar karyawan.

e. *High out put goals* (X2.5)

Dengan indikator tujuan/hasil kerja karyawan tinggi dan hasil kerja karyawan sesuai dengan target yang ditentukan.

3. Kepuasan Kerja (Z)

Indikator untuk mengukur variabel kepuasan kerja berdasarkan Blum (diadopsi dari Susanto, 1997:114) terdiri atas :

- a. Faktor individu, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan. (Z1.2)
- b. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan. (Z2.2)
- c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. (Z1.3)

4. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu. Berdasarkan Dharma (1995:19), indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah :

- a. Kuantitas pekerjaan (Y1.1)

Kuantitas pekerjaan adalah jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dihasilkan karyawan.

- b. Kualitas pekerjaan (Y1.2)

Salah satu cara untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja karyawan dilihat dari sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik.

- c. Ketepatan waktu (Y1.3)

Salah satu cara untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja karyawan apabila menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat.

3.7.1 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini adalah kuesioner yang berisi daftar pertanyaan dari masing-masing variabel dengan 5 (lima) pilihan jawaban yang dibagikan kepada responden untuk dijawab secara mandiri.

Pengukuran variabel adalah proses pemberian angka terhadap obyek atau fenomena menurut aturan tertentu (Nazir, 1998: 143). Pengukuran atau yang biasa disebut penentuan skala penelitian merupakan hal yang perlu dilakukan, karena berawal dari skala ini dapat ditentukan teknis analisis yang dipergunakan. Skala pengukuran dalam kuisisioner menggunakan skala ordinal berdasarkan Skala Likert dengan 5 (lima) pilihan jawaban. Adapun pengukuran hasil jawaban responden adalah :

- a. Jawaban a dengan skor 5
- b. Jawaban b dengan skor 4
- c. Jawaban c dengan skor 3
- d. Jawaban d dengan skor 2
- e. Jawaban e dengan skor 1

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas atau kesalahan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana suatu kuesioner yang diajukan dapat menggali data atau informasi yang diperlukan. Seperti dinyatakan oleh Arikunto (1993:135) bahwa sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu menggali apa yang diinginkan dan mengungkap

data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini untuk uji validitas dilakukan dengan teknik korelasi Spearman's :

$$r_s = 1 - 6 \left[\frac{\sum d^2}{N(N^2 - 1)} \right]$$

Keterangan :

r_s = koefisien korelasi

d = perbedaan antara pasangan-pasangan urutan

N = jumlah pasangan yang ada

Hipotesis yang berlaku adalah sebagai berikut :

$H_0 : r = 0$

$H_1 : r \neq 0$

Pernyataan dinyatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel korelasi pada derajat (db) $n - 2$ atau jika nilai probabilitas $< 0,05$. Jika p value lebih kecil dari $\alpha = 5\%$, berarti pernyataan-pernyataan dalam kuesioner tersebut mempunyai validitas atau kesahihan, yaitu bahwa pernyataan dalam kuesioner itu dapat melakukan fungsi ukurnya.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama pada waktu yang berlainan. Seperti dinyatakan oleh Nazir (1998:125) bahwa suatu kuesioner disebut mempunyai reliabilitas atau dapat dipercaya jika kuesioner itu stabil dan

dapat diandalkan sehingga penggunaan kuesioner berkali-kali tetap akan memberikan hasil yang serupa.

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan melihat koefisien *alpha cronbach* yang dirumuskan sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{r}{1 = (k - 1)r}$$

Keterangan :

α = keandalan *alpha cronbach*

k = jumlah pernyataan dalam skala

r = rata-rata korelasi diantara butir pernyataan

Teknik ini dilakukan pada pernyataan-pernyataan handal sedangkan kriterianya menurut Arikunto (2003:56) adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Indeks Kriteria Reliabilitas

NO	INTERVAL ALPHA CRONBACH	KRITERIA
1	< 0,200	Sangat rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Cukup
4	0,600 – 0,799	Tinggi

Sumber : Arikunto (2003:56)

3.8.3 Model Analisis

Penelitian ini menggunakan model Analisis Jalur (*Path Analysis*). Analisis Jalur merupakan alat analisis statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Model ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja Pegawai RSUD Abdoer Rahem. Dalam analisis jalur terdapat beberapa langkah (Solimun, 2002:48), yaitu sebagai berikut:

1. Merancang model berdasarkan konsep dari teori

Persamaan model struktural menurut Solimun (2002:48) adalah sebagai berikut :

$$1) Z = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + \varepsilon_1$$

$$2) Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + \varepsilon_2$$

Keterangan :

X_1 = iklim organisasi

X_2 = budaya organisasi

Z = kepuasan kerja

Y = kinerja

α_0, β_0 = konstanta

$\alpha_1, \alpha_2, \beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien

$\varepsilon_1, \varepsilon_2$ = variabel pengganggu

2. Pemeriksaan terhadap asumsi yang melandasi

Sahih tidaknya suatu hasil bergantung pada terpenuhinya atau tidaknya asumsi yang melandasinya. Asumsi yang melandasi analisis jalur adalah :

- a) Di dalam model analisis jalur, hubungan antar variabel adalah linier dan aditif
- b) Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan yaitu hanya sistem aliran kausal ke satu arah. Sedangkan pada model yang mengandung kausal resiprokal tidak dapat dilakukan analisis jalur
- c) Variabel endogen minimal dalam skala ukur interval

- d) *Observed variables* diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan reliabel)
 - e) Model yang dianalisis dispesifikasikan/diidentifikasi dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan
3. Pendugaan parameter atau perhitungan koefisien path
 4. Pemeriksaan validitas model
- Dalam penelitian ini uji validitas akan menggunakan program SPSS
5. Melakukan interpretasi hasil analisis.