

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Rancangan Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif dengan rancangan penelitian *cross sectional* yaitu penelitian yang mengukur hubungan atau pengaruh dari variabel-variabel yang diteliti dalam satu waktu dan menggunakan kuosioner sebagai alat untuk memperoleh data.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul dengan subyek penelitian perawat Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul.

#### **B. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh perawat RSU PKU Muhammadiyah Bantul yang bertugas di ruang rawat inap dan ruang rawat jalan yaitu 152 orang perawat.

##### **2. Sampel**

Sampel adalah sebagian populasi yang diteliti. Sampel merupakan sebagian atau bertindak sebagai perwakilan dari populasi sehingga hasil

penelitian yang berhasil diperoleh dari sampel dapat digeneralisasikan pada populasi.

Kriteria sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap perawat RSUD Muhammadiyah Bantul dengan pendidikan minimal D3 keperawatan yang berjumlah 103 perawat. Pada penelitian ada 2 perawat yang sedang cuti sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 101 perawat.

**Tabel 1. Data Populasi dan Sampel Penelitian**

Status Karyawan		Pendidikan			
Tetap	Kontrak	D3	S1	S1 Nurse	S1 Kesehatan Masyarakat
103	49	99	1	2	1

### C. Teknik Penarikan Sampel

Dalam penelitian ini penentuan sampel menggunakan teknik sampling nonprobabilitas adalah teknik pengambilan sampel yang ditemukan atau ditentukan sendiri oleh peneliti atau menurut pertimbangan pakar. Jenis teknik nonprobabilitas yang digunakan adalah *Purposive sampling* yaitu cara penarikan sampel yang dilakukan dengan memilih subjek berdasarkan kriteria spesifik yang ditetapkan peneliti

### D. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulan. Variabel yang terkait dalam penelitian ini yaitu variabel dependen dan variabel independen.

Variabel dependen adalah variabel yang keberadaannya dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang mempengaruhinya, biasanya disebut variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi keberadaan variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah kecerdasan emosi dan komitmen organisasi.

#### **E. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Metode kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna (Widoyoko, 2012)

2. Metode dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menganalisis isi dokumen yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data yang sudah tersedia dalam catatan dokumen, seperti konsep teori yang berkaitan dengan variabel yang diteliti, indeks prestasi, jumlah anak,

jumlah mahasiswa, catatan kinerja pegawai, volume penjualan, dan lain sebagainya (Widoyoko, 2012).

## F. Definisi Operasional

1. Kecerdasan emosi (X1) adalah suatu kemampuan yang dapat mengerti emosi diri sendiri maupun orang lain, serta mengetahui bagaimana emosi diri sendiri bisa diwujudkan untuk meningkatkan kinerja yang maksimal di rumah sakit, yang meliputi kesadaran diri, kendali diri, motivasi diri, empati, kecakapan sosial. Kuesioner dikembangkan oleh peneliti yang diambil dari penelitian Sri Permanasari (2009), berdasarkan aspek-aspek kecerdasan emosi dari Goleman (2004). Skala yang digunakan untuk pengukuran tingkat kecerdasan emosi dirancang berdasarkan skala *likert* berskala ordinal.
2. Komitmen organisasi (X2) adalah suatu dorongan atau keinginan yang kuat seorang karyawan terhadap perusahaan untuk terlibat dan tetap loyalitas terhadap tanggung jawabnya di perusahaan tersebut. Ada 3 aspek komitmen organisasi yang akan diukur dalam penelitian ini yaitu *Affective, continuance dan normative*. Komitmen organisasi diukur dengan *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* milik Steers dan Porter (1979 dalam Luthans, 1995) dikembangkan oleh peneliti yang diambil dari penelitian tesis Andi Rachmi Patompo (2009) dengan 5 skala respon, dengan skala likert yang dimodifikasi sesuai dengan kondisi

tempat penelitian. Skala yang digunakan untuk pengukuran komitmen organisasi dirancang berdasarkan skala *likert* berskala ordinal.

3. *Organizational citizenship behavior* (Y) adalah perilaku karyawan yang tidak hanya melakukan tugas yang ditentukan tetapi perilaku mereka melebihi dari kewajiban formal. Ada 5 aspek yang diukur dalam penelitian ini yaitu *altruism, courtesy, sportsmanship, conscientiousness* dan *civic virtue*. Variabel OCB ini diukur dengan menggunakan OCB item yang sebagian besar diambil dari skala yang dikembangkan oleh *Podsakoff, MacKenzie, Moorman, dan Fetter* pada tahun 1990 (Organ et al, 2006) dan *Konovsky* dan Organ (1996) yang diambil dari penelitian Jasier Goerbada (2010) untuk mengukur lima aspek OCB dengan menggunakan rancangan berdasarkan skala *likert* berskala ordinal.

## G. Instrumen Penelitian

Instrumen adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya (Arikunto, 2000:134). Jenis instrumen yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan jenis kuesioner tertutup yaitu responden menjawab pilihan pertanyaan yang telah ditentukan.

1. Instrumen penelitian untuk kecerdasan emosional sebanyak 24 item yang dikembangkan dari pendapat Goleman (2004) tentang 5 aspek kecerdasan emosi. Instrumen ini sudah digunakan oleh Sri

Permanasari (2009), lima alternative jawaban pada masing-masing butir skala yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), N (netral), TS (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju). Pada butir item yang *favorable* jawaban SS dinilai dengan skor 5, jawaban S dinilai dengan skor 4, jawaban N dinilai dengan skor 3, jawaban TS dinilai dengan skor 2 dan jawaban STS dinilai dengan skor 1. Pada butir item yang *unfavorable* jawaban SS dinilai dengan skor 1, jawaban S dinilai dengan skor 2, jawaban N dinilai dengan skor 3, jawaban TS dinilai dengan skor 4 dan jawaban STS dinilai dengan skor 5. Indikator kecerdasan Emosi yaitu :

a. Kesadaran diri

- *Favorabel* : Item 1, 9 dan 18
- *Unfavorabel* : Item 21

b. Kendali diri

- *Favorabel* : Item 14 dan 22
- *Unfavorabel* : Item 2 dan 10

c. Motivasi diri

- *Favorabel* : Item 3,11 dan 19
- *Unfavorabel* : Item 6, 15 dan 23

d. Empati

- *Favorabel* : Item 7, 16 dan 24
- *Unfavorabel* : Item 4

e. Kecakapan sosial

- *Favorabel* : Item 5, 13 dan 20
- *Unfavorabel* : Item 8 dan 17

2. Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan kuesioner *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* milik Steers dan Porter (1979 dalam Luthans, 1995) diambil dari penelitian tesis Andi Rachmi Patompo (2009) 15 item pertanyaan, dengan 5 skala respon. Jawaban mulai dari sangat tidak setuju (skor 1) hingga sangat setuju (skor 5). Indikator komitmen organisasi meliputi :

a. **Affective**

- Kesungguhan karyawan dalam melakukan segala kegiatan di organisasi (item 1)
- Kesiediaan karyawan dalam menerima tugas organisasi (item 4)
- Kesiediaan karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi (item 7).
- Kesiediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja lain (item 10)
- Kesiapan karyawan menerima segala kebijakan organisasi (item 12)

b. **Continuance**

- Dorongan organisasi terhadap hasil kerja karyawan (item 8)
- Keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi (item 9)

- Dorongan organisasi pada tingkat kompetensi karyawan (item 11)
- Ketergantungan pada organisasi (item 14)
- Kesadaran terhadap konsekuensi pengambilan keputusan bekerja di organisasi (item 15).

**c. Normative**

- Kebanggaan karyawan terhadap organisasi (item 2)
- Keselarasan nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai hidup karyawan (item 5)
- Kebanggaan menjadi karyawan organisasi (item 6)
- Kepercayaan karyawan terhadap kontinuitas pekerjaan (item 13)
- Kesetiaan karyawan pada organisasi (item 3)

3. Untuk meneliti *Organizational Citizenship Behavior* maka instrument penelitian yang digunakan adalah OCB item yang sebagian besar diambil dari skala yang dikembangkan oleh *Podsakoff, MacKenzie, Moorman*, dan *Fetter* pada tahun 1990 (Organ et al, 2006) dan *Konovsky* dan *Organ* (1996) yang diambil dari penelitian *Jasier Goerbada* (2010) dengan menggunakan 5 (lima) poin skala likert mulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Lima aspek OCB diuraikan sebagai berikut :

a. *Altruism*

Indikator munculnya perilaku ini adalah ketika pegawai secara sukarela membantu atau menolong rekan kerja dalam organisasi. Komponen ini terdiri dari 4 (empat) item pertanyaan, yaitu item pertanyaan no 1, 2, 3, dan 4

b. *Courtesy*

Indikator munculnya perilaku ini adalah ketika pegawai mampu menghindari timbulnya dan mencegah terjadinya perselisihan antar anggota dalam organisasi melalui konsultasi terlebih dahulu dengan rekan kerja serta memberikan penghargaan dan menghormati hak-hak rekan kerja. Aspek ini terdiri dari 4 (empat) pertanyaan, yaitu item pertanyaan no 5, 6, 7, dan 8.

c. *Sportmanship*

Indikator munculnya perilaku ini adalah ketika pegawai memiliki pandangan positif terhadap kebijakan yang ditetapkan organisasi dan permasalahan yang terjadi dalam organisasi. Dengan mengedepankan pandangan yang positif, pegawai dengan sukarela menerima rasa ketidaknyamanan yang ditimbulkan oleh organisasi tanpa mengeluh sedikitpun. Aspek ini terdiri dari 4 (empat) item pertanyaan, yaitu item pertanyaan no 9, 10, 11, dan 12.

*d. Conscientiousness*

Indikator munculnya perilaku ini adalah ketika pegawai memiliki dedikasi dan pencapaian tinggi pada pekerjaannya serta kepatuhan pada peraturan dan ketentuan yang ditetapkan organisasi. Aspek ini terdiri dari 5 (lima) item pertanyaan, yaitu item pertanyaan no 13, 14, 15, 16 dan 17.

*e. Civic Virtue*

Indikator munculnya perilaku ini adalah ketika pegawai turut berperan serta dan berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi serta mengikuti perkembangan dan perubahan yang terjadi dalam organisasi. Aspek ini terdiri dari 2 (dua) item pertanyaan, yaitu item pertanyaan no 18 dan 19.

## **H. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2004:137). Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Menurut Bungin (2005:96,97), validitas adalah akurasi alat ukur terhadap yang diukur walaupun dilakukan berkali-kali dan di mana-mana.

Sedangkan reliabilitas adalah kesesuaian alat ukur dengan yang diukur sehingga alat ukur itu dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan sebelum kuesioner atau angket penelitian digunakan dalam penelitian dengan mengambil sampel uji coba minimal 30 orang (Widoyoko, 2012).

#### 1. Uji validitas

Pengujian validitas untuk melihat korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor faktor dilakukan dengan teknik korelasi *Product Moment*.

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

Dimana :

$R_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

X = Skor butir

Y = Skor total

N = Jumlah item

Penafsiran harga koefisien korelasi dilakukan dengan membandingkan harga  $r_{xy}$  dengan harga kritik. Adapun harga kritik untuk validitas butir instrument adalah 0,3. Artinya apabila  $r_{xy}$  lebih besar atau sama dengan 0,3 ( $r_{xy} \geq 0,3$ ) nomor butir tersebut dapat dikatakan valid. Sebaliknya apabila  $r_{xy}$  lebih kecil dari 0,3 ( $r_{xy} < 0,3$ ), nomor butir tersebut dikatakan tidak valid.

## 2. Uji reliabilitas

Djaali (2008) mengungkapkan bahwa reliabilitas yang berasal dari kata *reliability* berarti sejauh mana hasil sebuah pengukuran dapat dipercaya. Suatu hasil pengukuran dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil pengukuran yang relatif sama. Teknik yang digunakan dalam pengujian reliabilitas instrumen pada penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*, yang dihitung dengan persamaan berikut :

$$r_j = \frac{k}{k-1} \left( \frac{1 - M(k-M)}{k \cdot s_t^2} \right)$$

Dimana :

k = jumlah item dalam instrument

M = mean skor total

$s_t^2$  = varian total.

Pada umumnya jika koefisien Alpha Cronbach's lebih kecil dari 0,6 dapat dikatakan tingkat reliabilitasnya kurang baik, sedangkan jika Alpha Cronbach's diatas 0,7 sampai 0,8 tingkat reliabilitasnya adalah dapat diterima, dan jika Alpha Cronbach's diatas 0,8 maka tingkat reliabilitasnya adalah baik (Sugiyono, 2007)

## I. Analisis Data

### Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yaitu metodologi yang berdasarkan data dari hasil pengukuran, berdasarkan variabel dari penelitian yang ada. Definisi lain analisis

kuantitatif yaitu pengukuran data kuantitatif dan statistic obyektif melalui perhitungan ilmiah yang berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab sejumlah pertanyaan tentang survey untuk menentukan frekuensi dan persentase tanggapan mereka. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, yaitu merupakan suatu model dimana variabel terikat tergantung pada dua atau lebih variabel bebas. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat.

Menggunakan analisis regresi linier berganda tujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosi (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap OCB (Y), dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y : *Organizational citizenship behavior* (OCB)

b1 : Koefisien regresi dari X1

b2 : Koefisien regresi dari X2

X1 : Tingkat kecerdasan emosi

X2 : Komitmen organisasi

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel kecerdasan emosi, komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Pengujian dilakukan dengan cara

membandingkan antara koefisien  $t$  dengan koefisien  $\alpha$  yang dikehendaki yaitu 0,05, bila hasil pengujian menunjukkan :

1) Sig  $t < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas dengan OCB

$H_a$  : Ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap OCB

Artinya : Variabel bebas dapat menjelaskan variabel dependen (OCB) dan ada pengaruh antara dua variabel yang diuji.

2) Sig  $t > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Artinya : Variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel dependen (OCB) dan tidak ada pengaruh antara dua variabel yang diuji.

b. Uji F (Anova)

Uji F digunakan untuk menguji variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Uji ini membandingkan antara nilai probabilitas atau  $\alpha$  yang dikehendaki sebesar 5% atau 0,05 dengan nilai "sig" hasil uji statistik. Kriteria tingkat signifikansi dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

$H_0 > H_a$  : Tidak ada pengaruh linier dan signifikan antara variabel kecerdasan emosi dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

Ha >Ho : Ada pengaruh linier dan signifikan antara variabel kecerdasan emosi dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (Sugiharto, 2000).