

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Obyek dan Subyek Penelitian**

##### **1. Obyek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada RSUD Muhammadiyah Bantul, sebagai salah satu rumah sakit yang pelayanannya sudah baik. Pemberian kepuasan kerja menjadi salah satu prinsip dasar dari organisasi ini karena dengan pemberian kepuasan kerja yang baik maka akan berdampak pada pemberian pelayanan yang prima terhadap konsumen atau pengunjung RSUD Muhammadiyah Bantul. Pemberian kepuasan kerja yang baik dapat pula meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja.

##### **2. Subyek Penelitian**

Subyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja sebagai perawat pada bagian rawat inap di RSUD Muhammadiyah Bantul.

#### **B. Populasi**

Menurut Sugiyono (2007) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perawat pada bagian rawat inap RSUD Muhammadiyah Bantul

yang berjumlah 93 perawat, dan semua populasi ini akan dijadikan sebagai responden penelitian.

### **C. Jenis Data**

Jenis data dalam penelitian ini yaitu “Data Primer”, di mana data dikumpulkan sendiri oleh perseorangan/suatu organisasi secara langsung dari obyek yang diteliti untuk kepentingan studi dengan cara membagikan kuesioner kepada responden untuk diisi mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket (kuesioner) yaitu dengan mengajukan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden, informasi data yang diperoleh dari jawaban kuesioner akan dijadikan sebagai sumber informasi. Kuesioner dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang disusun berdasarkan indikator-indikator data yang dioperasionalisasikan dari variabel yang akan diteliti kepada karyawan perawat di RSUD Muhammadiyah Bantul. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *a five point likert scale kuesioner* (skala likert) dengan 5 pilihan jawaban dari sangat tidak puas sampai dengan sangat puas.

## E. Definisi Operasional Variabel Penelitian

### 1. Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan sesuatu perasaan yang dialami oleh seseorang, di mana ia merasa puas, memiliki rasa senang dan kelegaan karena yang diharapkannya telah terpenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan. Pada penelitian ini variabel kepuasan kerja akan diukur menggunakan instrument *The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)*, yang disusun oleh Weiss, *et al.*, (1967) dalam Mangkunegara (2013). MSQ mengukur 20 aspek kepuasan kerja yang menjadi indikator, 20 aspek tersebut terbagi menjadi 3 dimensi antara lain:

#### 1. Dimensi Intrinsik.

Merupakan kepuasan yang didapatkan ketika seseorang dapat berhasil melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Dimensi ini meliputi indikator:

- 1) Aktivitas (*Activity*) adalah segala macam bentuk aktivitas yang dilakukan dalam bekerja. Seperti apa saja kesibukan dari kegiatan kerja yang dilakukan sehari-hari.
- 2) Variasi pekerjaan (*Variety*) adalah variasi yang dapat dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Seperti memperoleh kesempatan melakukan kegiatan lain yang berbeda (sekaligus), seperti seni dan olah raga.

- 3) Status sosial (*Social status*) adalah derajat sosial dan harga diri yang dirasakan akibat dari pekerjaan. Seperti kesempatan untuk dapat menjadi (seseorang) didalam lingkungan kerja.
- 4) Nilai norma (*Moral values*) adalah nilai-nilai moral yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya seperti rasa bersalah atau terpaksa. Seperti kemampuan untuk melakukan hal-hal pekerjaan yang tidak bertentangan dengan hati nurani.
- 5) Keamanan (*Security*) adalah rasa aman yang dirasakan karyawan terhadap lingkungan kerjanya. Seperti pekerjaan memberikan ketetapan (keamanan) yang stabil.
- 6) Pelayanan sosial (*Social service*) adalah perasaan sosial karyawan terhadap lingkungan kerjanya. Seperti kesempatan untuk melakukan sesuatu untuk orang lain.
- 7) Penggunaan kemampuan (*Ability utilization*) adalah kecakapan yang dimiliki oleh karyawan. Seperti kesempatan menggunakan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan.
- 8) Tanggung jawab (*Responsibility*) adalah tanggung jawab yang diemban dan dimiliki. Seperti kebebasan untuk menggunakan penilaian diri sendiri.

- 9) Kreativitas (*Creativity*) adalah kreativitas yang dapat dilakukan dalam melakukan pekerjaan. Seperti kesempatan untuk dapat berkreasi pada pekerjaan yang lain.
- 10) Penghargaan (*Achievement*) adalah prestasi yang dicapai selama bekerja. Seperti pencapaian terhadap prestasi yang didapatkan dari bekerja.
- 11) Otoritas (*Authority*) adalah wewenang yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan. Seperti kesempatan menggunakan wewenang yang dimiliki terhadap orang lain (rekan kerja).
- 12) Kemandirian (*Independence*) adalah kemandirian yang dimiliki karyawan dalam bekerja. seperti kesempatan untuk mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan.

## 2. Dimensi Ekstrinsik.

Merupakan kepuasan yang didapatkan dari imbalan yang didapat oleh individu, imbalan tidak selalu dalam bentuk uang, namun bisa dalam bentuk pengembangan, dan pengakuan. Dimensi ini meliputi indikator :

- 1) Pengawasan SDM (*Supervision-human relations*) adalah dukungan yang diberikan oleh badan usaha terhadap pekerjaannya. Seperti cara atasan menangani keluhan karyawan.

- 2) Kompetensi atasan (*Supervision-technical*) adalah bimbingan dan bantuan teknis yang diberikan atasan kepada karyawan. Seperti pengawasan atasan mengenai hal-hal teknis.
- 3) Kebijakan perusahaan (*Company policies and practices*) adalah kebijakan yang dilakukan adil bagi karyawan. Seperti kebijakan (aturan) perusahaan yang diterapkan.
- 4) Kompensasi (*Compensation*) adalah segala macam bentuk kompensasi yang diberikan kepada para karyawan. Seperti antara gaji yang diterima dan jumlah pekerjaan yang dilakukan.
- 5) Kesempatan berkembang (*Advancement*) adalah kemajuan atau perkembangan yang dicapai selama bekerja. Seperti kesempatan untuk kemajuan dalam keahlian dan ketrampilan kerja.
- 6) Pengakuan (*Recognition*) adalah pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan. Seperti pujian yang didapatkan atas kerja yang diselesaikan.

### 3. Dimensi *general satisfaction*.

Merupakan kepuasan yang didapatkan ketika individu merasa puas dengan kondisi pekerjaan dan rekan kerja secara keseluruhan.

Dimensi ini meliputi indikator :

- 1) Kondisi pekerjaan (*Working conditions*) adalah keadaan tempat kerja di mana karyawan melakukan pekerjaannya. Kondisi

lingkungan kerja, seperti ruangan dan peralatan kerja dari perusahaan.

- 2) Rekan kerja (*Co-workers*) adalah rekan sekerja yang terlibat langsung dalam pekerjaan. Seperti hubungan interaksi dengan sesama rekan kerja.

Pengukuran variabel kepuasan kerja dilakukan dengan menggunakan 20 item pertanyaan dari *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ), yang disusun oleh Weiss, *et al.*, (1967) dalam Mangkunegara (2013) setiap item pertanyaan dinilai dengan menggunakan skala likert dengan 5 alternatif pilihan yaitu dengan skor 1-5 menggunakan nilai tertinggi dan terendah diantaranya : Sangat Tidak Puas (1), Tidak Puas (2), Netral (3), Puas (4), dan Sangat Puas (5)

## **2. Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi sering diartikan sebagai keadaan di mana seseorang memihak pada organisasi tertentu serta memiliki tujuan dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Pada suatu perusahaan, komitmen organisasi berfungsi sebagai salah satu cara dalam upaya menjaga kelangsungan hidup organisasi, di mana di dalamnya menyangkut rasa keterikatan, keterlibatan, dan keikutsertaan karyawan dalam berbagai aktivitas organisasi.

Allen dan Meyer (1997) dalam Sopiah (2008) mendefinisikan bahwa komitmen organisasional merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Pada penelitian ini variabel komitmen organisasi akan diukur menggunakan dimensi pengukuran menurut Meyer, Allen dan Smith dalam Luthans (2006), di mana terdapat tiga aspek komitmen antara lain:

- a. *Affective commitment*, yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Individu menetap dalam organisasi karena keinginan sendiri. Kunci dari komitmen ini adalah *want to*.
- b. *Continuance commitment* adalah suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*).
- c. *Normative commitment* adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*).



Pengukuran variabel komitmen organisasi dilakukan dengan menggunakan 18 item pertanyaan dan setiap item pertanyaan dinilai dengan menggunakan skala likert dengan 5 alternatif pilihan yaitu dengan skor 1-5 diantaranya : Sangat Tidak Puas (1), Tidak Puas (2), Netral (3), Puas (4), dan Sangat Puas (5).

### **3. Gaji**

Gaji merupakan bayaran atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya secara rutin, seperti pemberian gaji setiap 1 bulan sekali. Pengukuran dari variabel gaji diukur dengan menggunakan skala range 1 sampai 5 yang telah ditentukan berdasarkan gaji yang diterima oleh karyawan RSUD Muhammadiyah Bantul, yaitu:

1. < 1.500.000
2. 1.500.000 – 2.000.000
3. 2.000.000 – 2.500.000
4. 2.500.000 – 3.000.000
5. > 3.000.000

### **4. Masa Kerja**

Masa Kerja merupakan lama seorang karyawan bekerja pada suatu perusahaan dihitung mulai pada saat menerima surat keputusan penempatan kerja di RSUD Muhammadiyah Bantul. Pengukuran variabel masa kerja diukur dengan menggunakan skala range 1 sampai 5, yaitu:

1. < 2 tahun
2. 3 – 6 tahun
3. 7 – 10 tahun
4. 11 – 14 tahun
5. > 15 tahun

## **F. Uji Kualitas Instrumen**

Sebelum melakukan analisis data dalam penelitian maka sebelumnya perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas instrument penelitian agar tujuan penelitian dapat tercapai.

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur tepat mengukur obyek yang diteliti. Hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment person* dengan level signifikansi 5%. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka dinyatakan valid dan sebaliknya apabila signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) maka dinyatakan tidak valid, Sekaran (2006).

## 2. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah jawaban seorang responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Apabila responden konsisten dalam menjawab pertanyaan pada kuesioner, maka data tersebut reliabel, sedangkan jika jawaban seorang responden acak maka dapat dikatakan bahwa data tersebut tidak reliabel, Ghozali (2006). Untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah dengan nilai *Cronbach Alpha*, jika semakin tinggi mendekati angka 1 maka semakin tinggi nilai konsistensi internal reliabilitasnya. Jika nilai *Cronbach Alpha* diatas  $\geq 0,6$  maka reliabilitas diterima, Sekaran (2006).

## 3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi sederhana dan berganda maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik.

### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Ghozali (2013). Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak digunakan uji *Kolmogorof Smirnov test*. Apabila nilai *Kolmogorof Smirnov Z* mendekati 1 dengan Signifikansi asimetris lebih besar dari 0,05 berarti

data berdistribusi normal dan sebaliknya apabila nilai *KolmogorofSmirnov Z* mendekati 0 dengan Signifikansi asimetris lebih kecil dari 0,05 berarti distribusi data tidak normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation faktor*) Gujarati (1995) dalam Pasaribu (2008). Nilai *cutoff* yang umum digunakan adalah nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10 (Ghozali , 2013).

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara serangkaian observasi yang menurut waktu (*time series*) atau secara silang ruang (*cross sectional*). Hal ini mempunyai arti bahwa hasil yang dicapai dipengaruhi oleh waktu dan tempat observasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan

uji Durbin-Watson, Santoso (2002) dalam Pasaribu (2008). Di mana hasil pengujian ditentukan berdasarkan nilai Durbin-Watson. Kriteria yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya gejala auto korelasi sebagai berikut:

- a. Jika  $d$  lebih kecil dari  $dL$  atau lebih besar dari  $(4-dL)$  maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
  - b. Jika  $d$  terletak antara  $dU$  dan  $(4-dU)$ , maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
  - c. Jika  $d$  terletak antara  $dL$  dan  $dU$  atau diantara  $(4-dU)$  dan  $(4-dL)$ , maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.
- d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara pengujian ada tidaknya heteroskedastisitas bermacam-macam diantaranya dengan menggunakan uji *glester* (Pasaribu, 2008). Pengujian ini dilakukan dengan meregresikan nilai residu variabel-variabel independen. Jika variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen, maka indikasi terjadi heteroskedastisitas atau sebaliknya. Kriteria pengujian ini jika signifikansi dari variabel bebas lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi

heteroskedastisitas, dan jika nilai signifikansi dari variabel bebas lebih kecil dari 0,05 maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas.

## **G. Uji Hipotesis dan Analisis Data**

### **1. Untuk Menguji Hipotesis 1 Digunakan Bentuk Persamaan Regresi Linier Sederhana:**

Untuk mengetahui bagaimana hubungan dan pengaruh antara variabel independen (kepuasan kerja) dan variabel dependen (komitmen organisasi), peneliti menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Analisis linier sederhana digunakan untuk mengetahui perubahan yang terjadi pada variabel independen (variabel X), berdasarkan nilai variabel dependen (variabel Y) yang diketahui. Dengan menggunakan analisis regresi linier maka akan mengukur perubahan variabel terikat berdasarkan variabel bebas. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh yang diperkirakan antara variabel X dengan variabel Y dilakukan dengan rumus regresi linier sederhana, yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

(Sumber : Sugiyono, 2009)

Keterangan:

Y = Subjek variabel terikat yang diprediksi (komitmen organisasi)

X = Subjek variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu (kepuasan kerja)

a = Bilangan konstanta regresi untuk  $X = 0$  (nilai y pada saat nol)

b = Koefisien arah regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel Y bila bertambah.

Rumusan Hipotesis 1:

- a)  $H_1$  : Ada pengaruh secara positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a)  $H_1$  diterima apabila signifikansi  $< 0.05$

## **2. Untuk Menguji Hipotesis 2, 3, 4, dan 5 Digunakan Bentuk Persamaan Regresi Linear Berganda**

Selain menggunakan analisis regresi linier sederhana, pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini juga menggunakan analisis regresi berganda (Multiple Regression). Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara gaji dan masa kerja sebagai variabel independen dengan kepuasan kerja sebagai variabel dependen, serta gaji dan masa kerja sebagai variabel independen dengan komitmen organisasi karyawan sebagai variabel dependen. Persamaan regresi dapat dituliskan menurut Alini, dkk (2013) dalam bukunya, sebagai berikut :

$$Y = \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan

X<sub>1</sub> = Gaji

X<sub>2</sub> = Masa Kerja

β<sub>1</sub> dan β<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

e = Error

Rumusan Hipotesis 2 dan 3:

- a) H<sub>2</sub> dan H<sub>3</sub> : Ada pengaruh secara positif dan signifikan antara gaji dan masa kerja terhadap kepuasan kerja

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a) H<sub>2</sub> dan H<sub>3</sub> diterima apabila signifikansi < 0.05

Rumusan Hipotesis 4 dan 5:

- a) H<sub>4</sub> dan H<sub>5</sub> : Ada pengaruh secara positif dan signifikan antara gaji dan masa kerja terhadap komitmen organisasi

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a) H<sub>4</sub> dan H<sub>5</sub> diterima apabila signifikansi < 0.05

### 3. Uji Statistik t ( t-test )

Uji statistic t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh antara kepuasan kerja sebagai variabel independen secara parsial terhadap komitmen organisasi karyawan sebagai variabel dependen, serta gaji dan masa kerja sebagai variabel independen secara parsial terhadap kepuasan kerja dan



komitmen organisasi karyawan. Melalui perhitungan dengan t-statistik akan diperoleh nilai t hitung masing- masing variabel bebas untuk dibandingkan dengan nilai ttabel pada taraf nyata (*level of significant*) 5% di mana ketentuan pengujian adalah:

- a. Jika nilai t hitung  $>$  t tabel atau p value  $<$   $\alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan kata lain variabel independent berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen, sebaliknya.
- b. Jika t hitung  $<$  t tabel atau p value  $>$   $\alpha$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, dengan kata lain variabel independen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

#### 4. Uji Statistik F

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh gaji dan masa kerja sebagai variabel independen (bebas) terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan sebagai variabel dependen (terikat) secara simultan. Melalui uji F kita akan memperoleh F hitung dan kemudian akan membandingkan dengan F tabel pada taraf nyata (*level of significant*) 5% dimana ketentuannya apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berarti ada pengaruh signifikan secara bersama-sama dari gaji dan masa kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan. Sebaliknya apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berarti tidak ada pengaruh signifikan secara bersama-sama dari gaji dan masa kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan.