

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Rancangan penelitian kuantitatif yang digunakan yaitu penelitian analitik *cross sectional* yang mengukur hubungan atau pengaruh dari variabel yang diteliti dalam satu waktu. Selain itu, penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*Explanatory Research*) yang akan menguji hubungan kausal antara variabel-variabel bebas yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan variabel tergantung yaitu komitmen organisasi.

B. Subyek dan Obyek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah para pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul, sedangkan objek penelitian ini adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi para pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul.

C. Populasi, Sampel, dan Sampling

Populasi penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di RS PKU Muhammadiyah Bantul dengan jumlah 348 orang. Kuesioner yang terisi lengkap dan terkumpul kembali ke peneliti, dengan jumlah sampel sebanyak 188 orang.

Teknik atau metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *stratified random sampling*, yaitu sampel diambil secara acak dan proporsional. Penentuan jumlah sampel berdasar rumus Slovin (Umar, 2004) yaitu:

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

n = Number of samples (jumlah sampel)

N = Total population (jumlah seluruh anggota populasi)

e = Error tolerance (taraf signifikansi (%))

$$n = \frac{348}{1 + (348 \times 0,05^2)} = 186,096 \sim 186$$

D. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Kriteria inklusi adalah kriteria di mana subyek penelitian dapat mewakili dalam sampel penelitian yang memenuhi syarat sebagai sampel. Adapun kriteria inklusi pada penelitian ini antara lain sebagai berikut.

1. Status aktif sebagai pegawai baik itu pegawai medis maupun pegawai non medis RS PKU Muhammadiyah Bantul
2. Pegawai *fulltimer* maupun *parttimer*
3. Bersedia menjadi sampel penelitian

Kriteria eksklusi merupakan kriteria di mana subyek penelitian tidak dapat mewakili sampel karena tidak memenuhi syarat sebagai sampel penelitian. Adapun kriteria eksklusi pada penelitian ini adalah kuesioner yang tidak terisi penuh dan tidak kembali kepada peneliti.

E. Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam Structural Equation Modeling (SEM) terdiri atas variabel laten dan variabel manifes.

1. Variabel laten adalah variabel yang tidak dapat diamati dan diukur secara langsung sehingga memerlukan indikator untuk mengukurnya. Di dalam diagram jalur SEM, variabel laten diberi simbol berupa lingkaran ataupun elips. Variabel laten terdiri atas variabel laten eksogen dan endogen. Variabel laten eksogen adalah variabel laten yang tidak dipengaruhi oleh variabel laten manapun (di dalam diagram jalur, tidak ada anak panah yang mengarah ke variabel laten eksogen). Pada penelitian ini, variabel laten eksogen terdiri atas variabel kebutuhan berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan hubungan, dan variabel kepuasan kerja. Variabel laten endogen adalah variabel laten yang dipengaruhi oleh variabel laten lainnya dalam suatu model penelitian (di dalam diagram jalur, ada anak panah yang mengarah ke variabel endogen). Pada penelitian ini, variabel laten endogen adalah variabel komitmen organisasi.
2. Variabel manifes merupakan variabel yang berperan sebagai indikator dalam sebuah model penelitian SEM. Variabel manifes dikenal juga sebagai variabel teramati atau variabel terukur. Variabel manifes berfungsi sebagai indikator bagi variabel laten. Menurut Hair dkk. (1995), variabel manifes merupakan nilai

yang diamati untuk poin-poin tertentu dalam sebuah pertanyaan, baik dari responden yang menjawab pertanyaan (misalnya kuesioner) ataupun dari pengamatan yang dilakukan oleh peneliti. Di dalam diagram jalur SEM, variabel laten biasanya diberi simbol berupa kotak atau persegi panjang. Pada penelitian ini, variabel manifes adalah 42 item pertanyaan kuesioner yang bisa dilihat pada Tabel 3.1 Konsep dan Indikator Variabel.

F. Definisi Operasional

1. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Untuk mengukur komitmen organisasi digunakan instrumen yang diadaptasi oleh Nur'aeni (2011).
2. Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Teori motivasi McClelland menyatakan

bahwa motivasi dibentuk oleh 3 kebutuhan yaitu *need for achievement* (kebutuhan berprestasi), *need for power* (kebutuhan akan kekuasaan), dan *need for affiliation* (kebutuhan akan hubungan). Kebutuhan berprestasi mendorong pegawai untuk mampu lebih unggul dan berprestasi lebih dari standar dan dapat bekerja keras untuk sukses. Kebutuhan akan kekuasaan berhubungan dengan bagaimana pegawai lain dapat mengikuti kehendak pegawai yang lainnya tanpa paksaan. Kebutuhan afiliasi merupakan hasrat untuk hubungan antarpribadi yang ramah dan akrab. Pengukuran motivasi menggunakan instrumen yang diadaptasi oleh Nur'aeni (2011).

3. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja pada penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang diadaptasi oleh Haryanto (2008).

Untuk lebih memberikan gambaran terhadap hasil penelitian, berikut disajikan tabel 3.1 mengenai konsep dan indikator variabel.

Tabel 3.1
Konsep dan Indikator Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
Motivasi Kerja	Kebutuhan akan prestasi	Dorongan untuk mencapai suatu tujuan	Ordinal	MK1
		Dorongan untuk memenuhi keinginan di masa depan	Ordinal	MK2
		Dorongan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan	Ordinal	MK3
		Dorongan untuk mengambil risiko dalam pekerjaan	Ordinal	MK4
		Dorongan untuk memanfaatkan kesempatan belajar dalam bekerja	Ordinal	MK5
		Dorongan untuk lebih banyak memanfaatkan waktu untuk bekerja	Ordinal	MK6
	Kebutuhan akan kekuasaan	Dorongan untuk membantu rekan kerja yang lain dalam mengerjakan tugasnya	Ordinal	MK 7
		Dorongan untuk mempengaruhi pegawai lain	Ordinal	MK 8
		Dorongan untuk banyak beraktivitas dengan bawahan atau atasan	Ordinal	MK 9
	Kebutuhan akan hubungan	Keinginan untuk memerintah	Ordina 1	MK 10
		Dorongan untuk bekerja sama dengan pegawai lainnya	Ordina 1	MK 11
		Dorongan untuk mengambil keputusan bersama dalam kelompok kerja	Ordina 1	MK 12
		Dorongan untuk berkumpul dan berkelompok	Ordina 1	MK 13
		Dorongan untuk menjalin persahabatan dengan rekan kerja	Ordina 1	MK 14

Sumber: Olah Data (2015)

Tabel 3.1
Konsep dan Indikator Variabel (sambungan)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
Kepuasan Kerja	Persepsi yang berkaitan dengan pekerjaan	Rasa aman dalam bekerja	Ordinal	KK 1
		Rasa adil dalam bekerja	Ordinal	KK 2
		Rasa menikmati pekerjaan	Ordinal	KK 3
		Semangat dalam bekerja	Ordinal	KK 4
		Rasa bangga karena status dalam pekerjaan	Ordinal	KK 5
	Kepuasan pegawai terhadap situasi kerja	Kepuasan dalam melakukan pekerjaan	Ordinal	KK 6
		Kenyamanan pegawai terhadap kondisi kerja	Ordinal	KK 7
		Kepuasan terhadap pengakuan orang lain atas pekerjaannya	Ordinal	KK 8
		Kepuasan terhadap hubungan kerja dengan atasan	Ordinal	KK 9
		Kepuasan terhadap kesempatan untuk promosi	Ordinal	KK 10
	Kesesuaian antara kemampuan dan keinginan pegawai terhadap kondisi organisasi	Kesesuaian jenis pekerjaan dengan kemampuan dan pendidikan yang dimiliki pegawai	Ordinal	KK 11
		Kesesuaian minat pegawai dengan pekerjaan	Ordinal	KK 12
		Kesesuaian bakat pegawai dengan pekerjaan	Ordinal	KK 13
		Kesesuaian penghasilan dengan kemampuan pegawai	Ordinal	KK 14
		Kesesuaian tunjangan dengan keinginan pegawai	Ordinal	KK 15
Komitmen Organisasi	Komitmen afektif	Rasa senang pegawai untuk menghabiskan sisa masa kerjanya untuk berkarir di organisasi saat ini	Ordinal	KO 1
		Rasa percaya pegawai secara emosional terhadap organisasi	Ordinal	KO 2

Sumber: Olah Data (2015)

Tabel 3.1
Konsep dan Indikator Variabel (sambungan)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
Komitmen Organisasi	Komitmen afektif	Perasaan pegawai bahwa organisasi merupakan bagian dari hidupnya	Ordinal	KO 3
		Kesediaan pegawai untuk mengabdikan hidupnya kepada organisasi	Ordinal	KO 4
	Komitmen berkelanjutan	Kecintaan pegawai kepada organisasi karena secara rasional bermanfaat baik dari segi psikologis dan ekonomi	Ordinal	KO 5
		Keinginan bertahan dengan pekerjaannya (jabatan)	Ordinal	KO 6
		Kesediaan untuk mengorbankan kepentingan pribadi jika menunda pekerjaan	Ordinal	KO 7
		Ketertarikan pegawai pada pekerjaan yang ada	Ordinal	KO 8
		Perasaan terganggu dalam hidup bila meninggalkan pekerjaan yang sekarang	Ordinal	KO 9
	Komitmen normatif	Kesetiaan terhadap organisasi	Ordinal	KO 10
		Kebahagiaan dalam bekerja	Ordinal	KO 11
		Kebanggaan bekerja di organisasi	Ordinal	KO 12
		Rasa memiliki organisasi	Ordinal	KO 13

Sumber: Olah Data (2015)

G. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini antara lain sebagai berikut.

1. Kuesioner

Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang berisi aspek-aspek yang hendak diukur dan harus dijawab oleh responden penelitian dalam menyatakan pendapat atau perasaan tentang keadaan dirinya sendiri, bersifat tertutup karena subyek harus memilih salah satu jawaban yang disediakan.

2. Studi dokumen

Studi dokumen diperoleh dari buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian, serta jurnal dan hasil penelitian yang berhubungan dengan masalah yang dianalisis dalam penelitian.

3. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung ke lapangan dengan mengadakan tanya jawab. Dalam penelitian ini yang diwawancara yaitu Manajer Sumber Daya Islami RS PKU Muhammadiyah Bantul, Bu Siti.

H. Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian ini, pengujian terhadap validitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan validitas isi (*content validity*) yaitu

validitas yang menunjukkan sejauh mana butir-butir angket merupakan representasi dari aspek yang hendak diukur. Di samping menggunakan validitas isi, untuk lebih meningkatkan validitas kuesioner, dilakukan seleksi butir angket dengan cara menghitung koefisien korelasi antara skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dengan skor ordinal keseluruhan item. Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama pula.

Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini diperoleh dari pengolahan data menggunakan program LISREL 8.80 di mana syarat validitas indikator yaitu *loading factor* dari setiap indikator masing-masing variabel laten $> 0,40$ dan $T\text{-Value} > T\text{-Tabel}$. Sementara itu, reliabilitas item kuesioner dihitung dengan formula *Construct Reliability*. Semakin besar nilai *Construct Reliability* menunjukkan bahwa indikator-indikator penyusun bagi suatu pengubah variabel laten merupakan indikator-indikator yang handal dalam mengukur pengubah laten tersebut. Nilai keandalan konstruk yang disarankan $> 0,7$.

I. Analisis Data

Jenis skala pada penelitian ini menggunakan skala ordinal. Skala ordinal didasarkan pada ranking lalu diurutkan dari jenjang tertinggi hingga jenjang yang terendah atau sebaliknya. Skala diukur menggunakan model skala likert.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif. Terdapat lima kategori pembobotan dalam skala likert dan digambarkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Model Likert

Skala	Keterangan	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
1	Sangat setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Ragu-ragu	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber: Riduwan (2009)

Analisis statistik yang digunakan pada penelitian ini yaitu *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan program LISREL 8.8. *Structural Equation Modeling* (SEM) merupakan teknis analisis multivariat yang dikembangkan guna menutupi keterbatasan yang dimiliki oleh model-model analisis sebelumnya yang telah digunakan secara luas dalam penelitian statistik. Model-model yang dimaksud diantaranya adalah analisis regresi, analisis jalur, dan analisis faktor konfirmatori (Hox & Bechger, 1998 cit. Sarjono & Julianita, 2015).

Kelloway dalam Bachrudin dan Tobing (2003) memaparkan alasan SEM banyak digunakan dalam penelitian, yaitu:

1. Penelitian sosial umumnya menggunakan pengukuran-pengukuran untuk menjabarkan konstruk. SEM secara langsung dapat menjawab pertanyaan sejauh mana pengukuran yang dilakukan dapat merefleksikan konstruk yang diukur. Singkatnya, pengolahan data dengan SEM dapat mengevaluasi kualitas pengukuran, yaitu keandalan dan validitas alat ukur.
2. Para peneliti sosial sangat tertarik terhadap prediksi. Dalam melakukan prediksi tidak hanya melibatkan model dua variabel,

tapi dapat melibatkan model yang lebih rumit berupa struktur hubungan antara beberapa variabel penelitian.

3. SEM dapat melakukan dua hal sekaligus yakni analisis kualitas pengukuran dan prediksi. Khususnya dalam “model-model variabel laten”, model fleksibel, dan memiliki kemampuan untuk secara simultan memeriksa kualitas pengukuran dan hubungan prediktif antarkonstruksi.

J. Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian ini dimulai dari pemilihan judul usulan penelitian, lalu konsep penelitian berdasarkan judul usulan tersebut dituangkan ke dalam poster. Setelah disetujui oleh pembimbing tesis, peneliti mengurus izin penelitian ke subyek dan obyek penelitian. Lalu setelah diterbitkan izin penelitian, peneliti mengambil data penelitian menggunakan instrumen penelitian yang diajukan. Setelah data penelitian diperoleh dan dirasa cukup, peneliti mengolah dan menganalisis data tersebut serta melakukan bimbingan tesis dengan pembimbing tesis. Setelah disetujui oleh pembimbing tesis, peneliti mengajukan permohonan untuk diselenggarakannya seminar hasil dan tesis.

K. Etika Penelitian

Tujuan etika dalam penelitian ini adalah menjamin agar tidak ada yang dirugikan dalam penelitian ini atau muncul dampak negatif. Sebelum melakukan penelitian, peneliti meminta ijin kepada Direktur RS PKU Muhammadiyah Bantul tempat penelitian dilakukan. Etika dalam penelitian ini diwujudkan dalam bentuk:

1. *Confidentiality* ialah melindungi kerahasiaan identitas responden dan menjamin kerahasiaan informasi yang diberikan responden.
2. *Informed consent* yaitu meminta persetujuan responden sebelum mengisi kuesioner.
3. *Benefit*, peneliti berusaha memaksimalkan manfaat penelitian dan meminimalkan kerugian yang timbul akibat penelitian.
4. *Justice*, semua responden dalam penelitian diperlakukan secara adil dan diberikan hak yang sama.
5. Melakukan *cross check* kepada responden untuk mendapatkan validitas data dan tingkat kepercayaan terhadap instrumen penelitian.