

### **III. METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah survei, sedangkan metodenya adalah analisis deskriptif. Metode survei deskriptif merupakan metode penelitian dengan mengumpulkan data sebanyak-banyaknya mengenai faktor-faktor yang merupakan pendukung terhadap variabel-variabel yang akan dianalisis.

Penelitian ini menggunakan data dan informasi yang diambil dari karyawan bagian keperawatan RSUD Dr.H. Abdul Moeloek Bandarlampung dengan menggunakan kuesioner. Setelah data terkumpul, kemudian hasilnya akan dijabarkan secara deskriptif dan pada akhir penelitian akan dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan di awal penelitian.

#### **3.2 Metode Pengumpulan Data**

##### **1. Penelitian Kepustakaan**

Penelitian kepustakaan dimaksudkan untuk memperoleh data melalui sumber bacaan seperti karya ilmiah dan penunjang kepustakaan lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

## 2. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan dilakukan untuk memperoleh data dan informasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari :

### a. Observasi

Observasi dilakukan dengan melihat kondisi lingkungan kerja karyawan bagian keperawatan RSUD H.Dr. Abdul Moeloek Bandarlampung.

### b. Kuesioner

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan bagian keperawatan RSUD H.Dr. Abdul Moeloek Bandarlampung.

### c. Dokumentasi

Hal ini digunakan untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan, struktur organisasi serta sejarah dan visi dan misi RSUD H.Dr. Abdul Moeloek Bandarlampung.

## 3.3 Metode Penentuan Responden

### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Kualitas dan ciri tersebut dinamakan variabel. Sebuah populasi dengan jumlah individu tertentu dinamakan populasi *finit*, sedangkan jika jumlah individu dalam kelompok tidak mempunyai jumlah yang tetap, ataupun jumlahnya tidak terhingga, disebut populasi *infinit* (Nazir, 2005 : 271).

Jumlah populasi pada penelitian ini adalah karyawan bagian keperawatan RSUD Dr.H.Abdul Moeloek Bandarlampung yang berjumlah 402 karyawan.

### **3.3.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi. Survei sampel adalah suatu prosedur dimana hanya sebagian dari populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari populasi (Nazir,2005 : 271).

Menurut Suharsimi Arikunto (2002:110) apabila subjeknya kurang dari 100 orang, lebih baik subjek tersebut diambil secara keseluruhan. Tapi apabila subjeknya lebih dari 100 orang, maka sampel yang dapat diambil berjumlah antara 10%-15%,20%-25% atau lebih.

Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa, penelitian ini adalah penelitian sampel dengan cara acak (*random sampling*) menggunakan responden sebesar 15% dari subjek penelitian yaitu :

$$15\% \times 402 \text{ karyawan} = 60,3 \text{ orang karyawan}$$

Atau dibulatkan menjadi 60 orang karyawan sebagai responden.

### **3.4 Definisi Operasional Variabel**

Penulis menggunakan dua variabel yang akan diuji yaitu variabel bebas ( $x$ )

adalah kepuasan kerja dan variabel terikat (y) adalah *organizational citizenship*

*behavior*. Definisi operasional variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini yaitu :

**Tabel 4. Tabel Definisi Operasional Variabel**

<b>variabel</b>	<b>Definisi variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala pengukuran</b>
Kepuasan kerja	sikap yang dimiliki oleh setiap individu secara umum terhadap pekerjaan mereka, dimana dapat dikatakan dengan lebih sederhana sebagai selisih antara jumlah kompensasi yang pekerja terima dengan jumlah kompensasi yang pekerja percaya yang seharusnya mereka terima (selisih antara kenyataan dan ekspektasi). (Robbins, 2005:29)	Menurut Malayu SP.Hasibuan, 2003 : 23 Meliputi : 1. Balas jasa yang adil dan layak 2. Penempatan kerja 3. Gaya kepemimpinan 4. Pekerjaan itu sendiri 5. Suasana dan lingkungan kerja 6. Peralatan yang mendukung pekerjaan.	Likert <b>SP</b> : Sangat Puas (5) <b>P</b> : Puas (4) <b>N</b> : Netral (3) <b>TP</b> : Tidak Puas (2) <b>STP</b> : Sangat Tidak Puas (1)
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Organ (dalam Lepine dkk, 2002), mengemukakan OCB merupakan: Perilaku yang berdasarkan kesukarelaan dan tidak dapat dipaksakan pada batas-batas pekerjaan serta tidak secara resmi menerima penghargaan tetapi mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan produktivitas dan keefektifan organisasi.	Menurut Allen et All, 2000, meliputi : 1. Altruisme 2. Ketelitian 3. Sportifitas 4. Kebaikan sosial 5. Penghormatan	Skala Likert <b>SS</b> : Sangat Setuju (5) <b>S</b> : Setuju (4) <b>N</b> : Netral (3) <b>TS</b> : Tidak Setuju (2) <b>STS</b> : Sangat Tidak Setuju (1)

### **3.5 Uji Instrumen Penelitian**

Pengujian instrumen penelitian dilakukan untuk mengetahui benar atau tidaknya data yang terkumpul. Benar atau tidaknya data ini tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel (Arikunto, 2006:168).

Dalam melakukan uji instrumen ini, Peneliti menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden. Jumlah kuesioner yang disebarakan berjumlah 20 kuesioner yang disebarakan secara acak kepada karyawan bagian keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah H.Abdul Moeloek Bandarlampung.

#### **3.5.1 Uji Validitas**

Uji validitas dimaksudkan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen mengukur konsep yang seharusnya diukur. Instrumen yang valid adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat dan benar. Dengan menggunakan instrumen penelitian yang memiliki tingkat kevalidan yang tinggi, hasil penelitian mampu menjelaskan masalah penelitian sesuai dengan keadaan atau kejadian yang sebenarnya.

Alat ukur kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior (OCB) dihitung validitasnya dengan analisis faktor, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir pertanyaan dengan menggunakan program komputer SPSS versi 16.

Tabel 3 pada halaman lampiran menunjukkan hasil uji validitas variabel kepuasan kerja dimana semua item pertanyaan adalah valid karena memiliki hasil *loading factor* lebih dari 0,70 atau koefisien KMO nya lebih dari 0.50 yaitu sebesar 0.768.

Sedangkan untuk variabel OCB, seluruh item pertanyaan juga telah dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4 halaman lampiran, bahwa seluruh item pertanyaan memiliki hasil *loading factor* lebih besar dari 0.70 dan koefisien KMO lebih dari 0.50 yaitu 0.621.

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Yang dimaksud dengan reliabilitas instrumen adalah kejituan atau ketepatan instrumen pengukur yang digunakan. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan ketepatan pengukuran, apabila pengukuran dilakukan pada obyek yang sama berulang kali dengan instrumen yang sama. Alat ukur kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior (OCB) dihitung kereliabelanya dengan menggunakan rumus Alpha dengan menggunakan program komputer SPSS versi 16.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  = varians total

kriteria keputusan pengujian reliabilitas adalah :

- a. jika harga  $r_{11} > r$  tabel, maka instrumen reliabel
- b. jika harga  $r_{11} < r$  tabel, maka instrumen tidak reliabel.

Dari tabel 5 pada halaman lampiran dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan variabel kepuasan kerja telah terbukti kereliabelanya. Hal ini dapat dilihat dari nilai Croanbach Alpha sebesar 0.932 yang lebih besar dari nilai Croanbach Alpha *item deleted*.

Berdasarkan tabel 6 pada halaman lampiran, dapat diketahui pula bahwa keseluruhan item pertanyaan OCB telah teruji kereliabelanya dengan nilai Croanbach Alpha sebesar 0.792 lebih besar dari nilai Croanbach Alpha *item deleted*.

### **3.6. Alat Analisis**

#### **3.6.1 Analisis Kualitatif**

Menganalisis permasalahan yang ada berdasarkan konsep manajemen sumber daya manusia, sesuai dengan teori kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB).

#### **3.6.2 Analisis Kuantitatif**

Untuk mengetahui kuat lemahnya korelasi antara kepuasan dengan perilaku ekstra peran karyawan (OCB) maka digunakan model Korelasi Peringkat (*Spearman Rank Corelation*) dengan rumus :

$$r = 1 - \frac{6[\sum_{i=1}^n d_i^2]}{n(n^2-1)}$$

keterangan :

$r$  = Koefisien korelasi antar variabel x dan y

$n$  = Banyaknya pasangann data

$d$  = Selisih dari tiap pasangan *rank*

Kemudian pengujian variabel-variabel dilakukan menggunakan uji t dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

keterangan:  $t$  = besarnya nilai t observasi

$r$  = besarnya nilai koefisien korelasi

Hasil perhitungan dibandingkan dengan t tabel pada tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dengan ketentuan:

- a.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima bila  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, dengan derajat kebebasan dan tingkat kepercayaan sebesar 95%.
- b.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel, dengan derajat kebebasan dan tingkat kepercayaan sebesar 95%.

