

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan jenis penelitiannya, yakni verifikatif maka metode penelitian yang akan digunakan adalah metode *explanatory survey*. Survei dilakukan dengan cara mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan angket sebagai alat pengumpul data. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Variabel penelitian ini meliputi dua variabel independen yaitu Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2), serta satu variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

Populasi penelitian ini adalah perawat di RSUD Jombang yang berjumlah 356 orang dengan jumlah perawat wanita sebanyak 285 orang dan perawat pria sebanyak 71 orang. Sampel penelitian ini menggunakan sampel acak (*random sampling*) karena jumlah populasi lebih dari 100 orang. Teknik pengambilan data dengan penyebaran angket kepada responden. Metode analisis data diolah dengan menggunakan teknik analisis PLS (*Partial Least Square*) melalui *software* SEM-PLS dengan WarpPLS versi 5.0.

3.2 Objek dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini adalah pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Studi kasus

pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Jombang. Yang berlokasi di Jl. KH. Wahid Hasyim No.52, Desa Kepanjen, Kecamatan Jombang, Kabupaten Jombang, Provinsi Jawa Timur, Kode Pos. 61416, Indonesia.

3.3 Operasionalisasi Variabel

3.3.1 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel, terdiri dari 2 (dua) variabel *independent*, yaitu Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi, serta 1 (satu) variabel *dependent*, yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Secara operasional masing-masing variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Variabel *Independent*

Variabel *Independent* dalam penelitian ini adalah :

1) Kepuasan Kerja (X1)

Mengacu dari konsep yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2008), Kepuasan Kerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai persepsi perawat tentang perasaan positif yang dirasakan terhadap pekerjaan mereka yang diukur dengan menggunakan indikator Kepuasan Kerja oleh Robbins dan Judge (2008), meliputi :

- a. Kepuasan terhadap gaji
- b. Kepuasan terhadap rekan kerja
- c. Kepuasan terhadap atasan
- d. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

2) Komitmen Organisasi (X2)

Mengacu dari konsep yang dikemukakan oleh Mowday (1982), Komitmen Organisasi dalam penelitian ini didefinisikan sebagai persepsi perawat tentang keinginan perawat untuk tetap bertahan dalam organisasi dan berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi yang diukur dengan tiga dimensi Komitmen Organisasi menurut Allen dan Mayer dalam Greenberg dan Baron (2003) sebagai berikut:

- a. Komitmen yang berpengaruh (*Afektif Commitment*), karyawan memiliki keinginan untuk tetap tinggal dan terus menjadi bagian dari RSUD karena adanya ikatan emosional.
- b. Komitmen berkelanjutan (*Continuence Commitment*), karyawan tetap bertahan pada RSUD, mereka bukan bekerja karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
- c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*), karyawan bertahan menjadi anggota RSUD karena adanya kesadaran bahwa setia terhadap RSUD merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

b. Variabel *Dependent*

Mengacu dari konsep yang dikemukakan oleh Organ, *et al.* (2006), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam penelitian ini didefinisikan sebagai persepsi perawat untuk membantu perawat lain di luar peran formalnya dan tanpa adanya kompensasi / *reward* secara formal. Terdapat lima dimensi dari OCB oleh Organ, *et al.* (2006) :

- 1) *Altruism*
- 2) *Courtesy*
- 3) *Sportmanship*
- 4) *Conscientiousness*
- 5) *Civic Virtue*

3.3.2 Operasional Variabel

Operasionalisasi Variabel dalam penyusunan penelitian ini bisa dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel (Dimensi)	Indikator	Item
Kepuasan Kerja (X1) Robbins dan Judge (2008)		1. Kepuasan terhadap gaji	1. Gaji yang sesuai dengan pekerjaan. 2. Tunjangan yang diberikan oleh pihak RSUD.
		2. Kepuasan terhadap rekan kerja	3. Kepuasan terhadap dukungan dari rekan rekan kerja. 4. Kenyamanan bekerjasama dengan rekan kerja.
		3. Kepuasan terhadap supervisi atasan	5. Dukungan dari atasan. 6. Keyakinan atas kemampuan atasan. 7. Perlakuan adil dari pihak manajemen RSUD.
		4. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	8. Puas atas pekerjaan yang dilakukan. 9. Puas atas hasil kerja yang didapat.
Komitmen Organisasi (X2) (Adopsi Kuesioner oleh	1. <i>Affective Commitment</i>	1. Kesiediaan karyawan untuk mengahabiskan sisa karier diorganisasi ini. 2. Karyawan merasa bahwa masalah yang terjadi pada	10. Karyawan ingin mengahabiskan sisa karier di RSUD. 11. Karyawan merasa bahwa masalah yang dialami RSUD adalah masalahnya juga.
Lanjutan Tabel 3.1			
Hendryadi, (2014)		organisasi adalah masalahnya juga.	12. Karyawan sudah merasa menjadi bagian dari RSUD.

		<ul style="list-style-type: none"> 3. Karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi. 4. Karyawan sulit meninggalkan organisasi karena tidak mendapat kesempatan kerja ditempat lain. 	<ul style="list-style-type: none"> 13. Karyawan sulit meninggalkan RSUD karena tidak mendapat kesempatan kerja ditempat lain.
	2. <i>Continuance Commitmen</i>	<ul style="list-style-type: none"> 5. Perasaan rugi apabila meninggalkan organisasi ini. 6. Sulit untuk mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang didapat sekarang. Karyawan merasa bahwa organisasi banyak berjasa pada hidupnya. 	<ul style="list-style-type: none"> 14. Karyawan akan rugi jika keluar dari RSUD. 15. Karyawan sulit untuk mendapatkan pekerjaan dengan perhasilan seperti yang di dapat sekarang. 16. Karyawan merasa bahwa RSUD telah banyak berjasa pada hidupnya.
	3. <i>Normative Commitment</i>	<ul style="list-style-type: none"> 7. Karyawan merasa belum bisa memberikan kontribusi terhadap organisasi 8. Organisasi ini layak untuk mendapatkan kesetiaan dari karyawan. 	<ul style="list-style-type: none"> 17. Karyawan merasa belum bisa memberikan kontribusi kepada RSUD. 18. RSUD layak mendapatkan kesetiaan dari karyawan.
<p><i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i></p> <p>(Organ, <i>et al.</i>, 2006)</p>	1. <i>Altruism</i>	<ul style="list-style-type: none"> 1. Menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat. 2. Membantu orang lain yang pekerjaannya <i>over load</i>. 3. Membantu rekan kerja jika mereka membutuhkan bantuan. 	<ul style="list-style-type: none"> 19. Karyawan bersedia menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat. 20. Karyawan membantu rekan kerja yang pekerjaannya <i>over load</i>. 21. Karyawan membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan.

Lanjutan Tabel 3.1

	2. <i>Courtesy</i>	4. Keinginan untuk menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja	22. Karyawan menghormati privasi rekan kerja. 23. Karyawan berusaha menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja.
	3. <i>Sportsmanship</i>	5. Kesiediaan karyawan untuk tidak mengeluh.	24. Karyawan berusaha tidak mengeluh saat bekerja.
	4. <i>Conscientiousness</i>	6. Tiba lebih awal, sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai. 7. Tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim atau pun lalu lintas, dan sebagainya. 8. Datang segera jika dibutuhkan.	25. Karyawan tiba lebih awal dan siap bekerja saat jadwal kerja dimulai. 26. Karyawan datang tepat waktu setiap hari tidak peduli musim atau pun lalu lintas, dan sebagainya. 27. Karyawan datang segera jika dibutuhkan.
	5. <i>Civic Virtue</i>	9. Memberikan perhatian terhadap fungsi-fungsi yang membantu <i>image</i> RSUD Jombang.	28. Karyawan memperhatikan fungsi-fungsi yang membantu menjaga <i>image</i> RSUD.

3.4 Skala Pengukuran Data

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor (Sugiyono, 2007).

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa yaitu :

5 : Sangat Setuju (SS)

4 : Setuju (S)

- 3 : Kurang Setuju (KS)
- 2 : Tidak Setuju (TS)
- 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

Nilai yang diperoleh akan dijumlahkan dan jumlah tersebut menjadi nilai total. Nilai total inilah yang akan ditafsirkan sebagai posisi responden dalam skala likert.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2011) :

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat RSUD Jombang yang berjumlah 356 orang.

3.2.1 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2010) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, maka untuk penarikan dalam sampel penelitian ini menggunakan sampel acak (*Random Sampling*) karena jumlah populasi lebih dari 100 orang. Sedangkan teknik untuk

menghitung jumlah sampel menggunakan Rumus Slovin (Riduwan, 2013) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi = 356 responden

d2 : Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 95%)

Maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{356}{(356) \cdot 0,1^2 + 1} = \frac{356}{4,56} = 78,07$$

Sesuai dengan hasil perhitungan di atas maka sampel secara keseluruhan sebanyak 78,07 atau 79 responden.

3.6 Jenis Data, Sumber Data, dan Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data berbentuk angka, yang diangkakan (skoring) seperti yang terdapat dalam skala pengukuran. Dalam penelitian ini data kuantitatif yang digunakan adalah data hasil kuantifikasi jawaban responden mengenai variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

3.6.2 Sumber Data

Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder.

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data yaitu, kuesioner (angket). Sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, yaitu *interview* (wawancara), observasi (pengamatan), dan dokumentasi (Sugiono, 2012).

3.6.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan :

1. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2009). Dalam penelitian ini angket disampaikan secara langsung oleh peneliti kepada responden yaitu perawat RSUD Jombang.

2. *Interview* (wawancara)

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung kepada obyek yang diteliti. Dalam penelitian ini peneliti mewawancarai perawat RSUD Jombang.

3. Observasi (pengamatan)

Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung pada objek penelitian. Dalam penelitian ini peneliti mengamati secara langsung pegawai RSUD Jombang.

4. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mengumpulkan data dari buku, tulisan ilmiah, dan internet yang memiliki relevansi dengan penelitian. Dalam penelitian ini dokumentasi yang digunakan adalah profil dan sejarah RSUD Jombang.

3.7 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2010), Metode analisis deskriptif presentase digunakan untuk mengkaji variabel-variabel yang ada dalam penelitian yaitu Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dalam metode ini menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang skor} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{nilai skor terendah}}{\text{Jumlah kategori}}$$

Skor tertinggi = 5

Skor terendah = 1

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0,8$$

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut :

1,0 – 1,8 = sangat rendah

1,9 – 2,6 = rendah

2,7 – 3,4 = cukup

3,5 – 4,2 = tinggi

4,3 – 5,0 = sangat tinggi (Sugiyono, 2015)

3.8 Uji Instrumen

3.8.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur.

Menurut Sugiono (2010), untuk menguji validitas konstruk dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya.

Tabel 3.2
Combined Loadings

Indikator	<i>Loadings factor</i>	<i>P value</i>
X1.1	0.904	<0.001
X1.2	0.927	<0.001
X1.3	0.874	<0.001
X1.4	0.872	<0.001
X1.5	0.902	<0.001
X1.6	0.873	<0.001
X1.7	0.915	<0.001
X1.8	0.923	<0.001
X1.9	0.912	<0.001
X2.1	0.690	<0.001
X2.2	0.558	<0.001
X2.3	0.801	<0.001
X2.4	0.826	<0.001
X2.5	0.875	<0.001
X2.6	0.873	<0.001
X2.7	0.900	<0.001
X2.8	0.876	<0.001
X2.9	0.855	<0.001
Y1.1	0.849	<0.001
Y1.2	0.897	<0.001
Y1.3	0.902	<0.001
Y1.4	0.910	<0.001
Y1.5	0.858	<0.001
Y1.6	0.878	<0.001

Lanjutan Tabel 3.2		
Y1.7	0.867	<0.001
Y1.8	0.946	<0.001
Y1.9	0.913	<0.001
Y1.10	0.875	<0.001

Sumber: data diolah WarpPLS 5.0

Dari tabel *Convergent Validity* 3.2 dapat diketahui bahwa nilai muatan faktor dari sebagian besar indikator memiliki nilai lebih dari 0.7 atau memiliki *P value* < 0.05, Sehingga masing-masing indikator dapat terpenuhi.

Tabel 3.3
Square roots of AVE's

	X1	X2	Y
X1	0.900	0.809	0.612
X2	0.809	0.813	0.757
Y	0.612	0.757	0.890

Note: Square roots of average variances extracted (AVEs) shown on diagonal.

Sumber: data diolah WarpPLS 5.0

Tabel 3.3 diketahui dari 30 responden bahwa nilai root of AVEs setiap variabel lebih besar dari korelasi antar variabel laten pada kolom yang sama. Sehingga menunjukkan bahwa *Discriminant Validity* dapat diterima.

29. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2009). Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pada analisis SEM-PLS dengan menggunakan *WarpPLS 5.0* untuk mengukur reliabilitas diukur dengan *Alpha Cronbach*. Dengan ketentuan *alpha cronbach* > 0,6 maka masing-masing variabel terpenuhi.

Tabel 3.4
Cronbach's Alpha Coefficient

Variabel	<i>Cronbach's alpha coefficient</i>
X1	0.971
X2	0.933
Y	0.971

Sumber: data diolah *WarpPLS 5.0*

Dari tabel 3.4 dapat diketahui bahwa nilai *alpha cronbach* > 0,6 maka terpenuhi.