

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah rencana menyeluruh dari penelitian mencakup hal-hal yang akan dilakukan peneliti dan membuat hipotesis serta implikasi secara operasional sampai tahap akhir dengan menganalisis data yang diperoleh dari kuesioner sebagai alat pengumpul data primer untuk memperoleh bukti mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010:8) metode penelitian kuantitatif adalah sebagai berikut : “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sample filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian verifikatif dengan menggunakan metode penelitian eksplanasi (*eksplanatory research*). Menurut Singarimbun dan Effendy (2010) Penelitian eksplanatori adalah penelitian penjelasan yang menyoroti hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Teknik pengumpulan data dengan cara menyebar angket. Populasi dan sampelnya adalah perawat Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang yang berjumlah 40 orang. Skala pengukuran menggunakan Skala Likert, Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dan pengujian hipotesis.

3.2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.2.1. Definisi Operasional

1. Kepuasan kerja (X1) cara karyawan merasakan pekerjaannya seiring dengan tanggung jawab yang dibebankan dengan harapan mendapatkan imbalan/ penghargaan. Indikator variabel kepuasan kerja menurut Robbins (2015), antara lain :

a. Pekerjaan yang secara mental sesuai dengan harpan

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik.

b. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik.

c. Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka.

d. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Kepribadian karyawan yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

e. Rekan sekerja yang mendukung

Rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

2. Komitmen organisasi (X2) merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Indikator variabel komitmen organisasi menurut Lincoln dan Bashaw (2008), antara lain :

a. Kemauan : Karyawan ikut memperhatikan nasib organisasi melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan organisasi.

b. Kesetiaan : Karyawan memilih untuk menjadi anggota organisasi dan tidak memiliki alasan untuk keluar atau meninggalkan organisasi

c. Kebanggaan karyawan terhadap organisasi : Karyawan merasa bangga menjadi bagian dari anggota organisasi tersebut

3. Kinerja karyawan (Y) merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan setelah menyelesaikan suatu pekerjaan yang sesuai *job* deskripsi.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins, (2012:260), antara lain :

- a. Kualitas hasil kerja, kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap kemampuan karyawan sesuai ketetapan perusahaan.
- b. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- c. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- d. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

Adapun variabel penelitian dan definisi operasional dari penelitian ini dijelaskan dalam Tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1
Kisi - Kisi Instrumen

No	Variabel	Indikator	Item
		1. Pekerjaan yang sesuai dengan harapan	- senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan

1	Kepuasan Kerja (X1)	2. Kondisi kerja yang mendukung	- pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan
		3. Gaji atau upah yang pantas	- perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku
		4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan	- pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya
		5. Rekan sekerja yang mendukung	- bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan.
2	Komitmen organisasi (X2)	1. Kemauan	- Bekerja atas keinginan pribadi.
		2. Kesetiaan	- setia bekerja di RSNU.
		3. Kebanggaan terhadap organisasi	- Perasaan bangga menjadi bagian dari RSNU.
3	Kinerja (Y)	1. Kualitas hasil kerja	- kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan
		2. Ketepatan waktu	- Pekerjaan selesai tepat waktu yang ditetapkan.
		3. Efektivitas	- mampu menggunakan peralatan kerja untuk mempermudah pekerjaan.
		4. Kemandirian	- mampu bekerja secara mandiri.

3.3. Uji Instrumen

3.3.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2009). Uji validitas ini membandingkan nilai masing-masing item pertanyaan dengan nilai total. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Pearson Product Moment*, sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x dan y

N = jumlah subyek atau anggota sampel

y = skor total

xy = skor pertanyaan dikalikan jumlah responden

x = skor pertanyaan

Kriteria validitas dapat ditentukan dengan melihat nilai *pearson correlation*. Jika nilai *pearson correlation* > nilai pembanding berupa (r-kritis 0,3) maka item tersebut valid. Pada penelitian ini digunakan sampel untuk pengujian validitas dan reliabilitas sebanyak 30 karyawan. Berikut hasil uji validitas item pernyataan :

Tabel 3.2

Hasil Pengujian Validitas

No item	Variable	r hitung	r kritis	Keterangan
1	Kepuasan kerja (X ₁)	0,739	0,3	valid
2		0,780	0,3	valid
3		0,466	0,3	valid
4		0,452	0,3	valid
5		0,485	0,3	valid
1	Komitmen Organisasi (X ₂)	0,839	0,3	valid
2		0,889	0,3	valid
3		0,734	0,3	valid
1	Kinerja karyawan (Y)	0,654	0,3	valid
2		0,755	0,3	valid
3		0,777	0,3	valid
4		0,774	0,3	valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel 3.2 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung $> 0,3$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid

3.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan. Untuk menguji kuesioner yang digunakan uji reliabilitas yang menunjukkan kestabilan dalam mengukur (konsisten). Jika digunakan untuk mengukur konsep dari suatu kondisi ke kondisi yang lain. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara (Ghazali, 2009), *One Shot* yaitu pengukuran dilakukan pada satu waktu, kemudian dilakukan perbandingan dengan pertanyaan lain atau dengan pengukuran korelasi antar jawaban. Pada program SPSS, metode ini dilakukan dengan metode *Cronbach Alpha*, dimana suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 (Arikunto:2010).

Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

r_{11} = reliabilitas instrumen

- K = banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma \beta^2$ = jumlah varian butir/item
 $\sigma \tau_1$ = varian total
 Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 3.3 berikut ini:

Tabel 3.3
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Koefisien α	Keterangan
Kepuasan kerja (X_1)	0,707	0,6	Reliabel
Komitmen organisasi (X_2)	0,696	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,784	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari angket adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur

3.4. Skala Pengukuran

Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Dikarenakan Skala ini memiliki kemudahan dalam menyusun pertanyaan, memberikan skor, serta skor tarafnya lebih mudah dibandingkan dengan skor yang lebih rendah. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan

diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor. Skala Likert menggunakan lima tingkatan jawaban sebagai berikut :

Tabel 3.4
Instrumen Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi pula tingkat penilaian responden terhadap variabel yang diuji.

3.5. Populasi dan Sampel

3.5.1. Populasi

Populasi adalah suatu himpunan unit yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian di mana kita tertarik untuk mempelajarinya. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang yang berjumlah 40 orang.

3.5.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012). Selanjutnya untuk menentukan karyawan yang akan menjadi sampel untuk penelitian ini digunakan metode

“Sampel Jenuh” yang berarti teknik pengambilan sampel dimana seluruh populasi dijadikan sampel secara keseluruhan yaitu sebanyak 40 orang perawat.

3.6. Jenis Data dan Sumber Data

3.6.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data ini adalah jenis data yang berbentuk angka.

3.6.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui pengamatan dan pembagian kuesioner. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa data variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang ada dari objek terkait. Data ini berupa gambaran umum perusahaan seperti sejarah berdirinya, struktur organisasi, uraian tugas, dan sebagainya.

3.7. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah:

1. Observasi

yaitu pengumpulan data dengan menggunakan pengamatan langsung terhadap kegiatan yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

2. Wawancara

yaitu pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab dengan pimpinan dan karyawan perusahaan guna memperoleh keterangan tentang data yang diperlukan.

3. Angket

yaitu teknik pengumpulan data melalui daftar pernyataan yang diajukan kepada pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan diteliti.

3.8. Metode Analisis Data

3.8.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data atau menggambarkan data yang telah terkumpul melalui kuesioner tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui frekuensi dan varian jawaban item atau butir pernyataan, untuk mengetahui kategori rata-rata maka digunakan penghitungan sebagai berikut :

Range = $\frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Range skor}}$ (Sudjana, 2005)

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

Range skor :

1 - 1,8 = Sangat Rendah

1,9 - 2,6 = Rendah

2,7 - 3,4 = Cukup

3,5 - 4,2 = Tinggi

4,3 - 5 = Sangat Tinggi

3.8.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional dan implikasinya terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji pengaruh 2 variabel independen atau lebih terhadap satu variabel dependen dinyatakan dengan rumus sebagai berikut. (Sugiyono, 2012)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX$$

Dimana

y = Variabel Dependen (Kinerja)
 X₁, X₂ = Variabel Independen (Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi)
 a = Konstanta
 b₁, b₂ = Koefisien garis regresi
 e = Residual error

3.8.3. Uji Asumsi Klasik

3.7.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal. Cara untuk mengetahui normalitas adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka yang memberikan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2009).

3.7.3.2. Uji Multikolonieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan varian inflation (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya, maka nilai toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai tolerance $> 0,10$ /sama dengan nilai VIF < 10 berarti tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi (Imam Ghozali, 2009).

3.7.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda maka disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi Heterokedastisitas.

Cara untuk mengetahui ada/tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dan residualnya. Deteksi heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada/tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara variabel terikat dan residualnya dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-studentized. Dasar analisis adalah :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, menyebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika telah ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.8.4. Uji Hipotesis dengan uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi

variabel dependen. Hal ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung (Imam Ghozali, 2009). Menentukan kriteria pengujian :

1. Jika $t_{sig} \leq \alpha = 0,05$, maka hipotesis diterima
2. Jika $t_{sig} > \alpha = 0,05$, maka hipotesis ditolak

3.8.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kebenaran menggunakan model regresi. Jika nilai (R^2) mendekati angka 1, maka variabel bebas semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa pengguna model tersebut dapat dibenarkan. Dari koefisien determinasi ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y, yang sisanya dapat dinyatakan pula dalam persentase (Imam Ghozali, 2009).

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Cecilia Engko. 2008. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan self esteem dan self efficiency sebagai variabel interverning*.
- Crossman and Zaki. 2003. Influence job satisfaction and employees performance of lebanesse banking staff.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen SDM buku 1*. Jakarta: Indeks.
- Diana Sulianti K.L Tobing. 2009. *Pengaruh Komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia Cetakan ke-15*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- HiraAftab dan Waqas Idrees. 2012. *A Study of Job Satisfaction and It's Impact on the Performance in the Banking Industry of Pakistan*.
- Husein Umar. 2003. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan Cetakan ke-8*. Bandung : Rosda.
- Muh.Riaz Khan et all. 2010. *The Impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance*.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2007. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P. 2009. *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia*. Klaten: PT INT AN SEJATI.
- Robbins, Stephen. P. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia*. Klaten: PT Intan Sejati

Siagian, Sondang P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.

Wexley, Kenneth N. dan Lathan Yukll E. (2002). Developing And Training Human Resouces Mangement in Organization 3rd Edition. New York: Pearson Education, Inc.