

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Menurut Kumar (2011), tipe penelitian terbagi kedalam tiga klasifikasi yaitu, berdasarkan aplikasi, tujuan, dan cara pencarian informasi. Klasifikasi yang pertama adalah klasifikasi aplikasi, penelitian ini bertipe penelitian terapan (*applied research*) dimana teknik, prosedur, dan metode yang menjadi bentuk penelitian ini dapat diaplikasikan dalam kumpulan informasi mengenai aspek situasi, isu, masalah, atau fenomena sehingga informasi yang dikumpulkan dapat digunakan untuk hal lain. Hasil dari penelitian ini dapat diaplikasikan oleh pihak rumah sakit untuk melihat keterikatan kerja dan komitmen organisasi pada perawat.

Pada klasifikasi tujuan, penelitian ini merupakan *correlational research* yang bertujuan untuk mencari hubungan antara dua aspek atau lebih dalam suatu kondisi (Kumar, 2011). Menurut Sugiyono (2014), penelitian korelasional melibatkan hubungan satu atau lebih variabel dengan satu atau lebih variabel lain. Dalam penelitian ini, peneliti melibatkan hubungan antara variabel keterikatan kerja dengan variabel komitmen berorganisasi dan peneliti tidak memberi perlakuan atau manipulasi maupun kontrol pada sampel.

Klasifikasi yang terakhir adalah cara pencarian informasi, penelitian ini bertipe *quantitative research*. Penelitian kuantitatif dilakukan untuk menguantifikasi variasi dalam suatu fenomena, situasi, masalah, atau isu dan menganalisisnya untuk mendapatkan besaran variasinya. Peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang menurut Azwar (2008) merupakan penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data berupa angka dan diolah dengan metode statistika. Lebih lanjut, Sugiyono (2014) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif dilakukan pada sampel yang diambil yang diambil secara random sehingga kesimpulan hasil penelitiannya

dapat digeneralisasikan pada populasi di mana sampel tersebut diambil. Pada penelitian ini, data keterikatan kerja dan komitmen organisasi yang diperoleh akan diolah dengan menggunakan perhitungan statistik sehingga penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif.

3.2 Identifikasi dan Operasional Variabel Penelitian

3.2.1 Definisi Konseptual

3.2.1.1 Komitmen Organisasi

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Definisi secara konseptual dari komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (1997) adalah suatu keadaan psikologis yang memberikan ciri hubungan pekerja dengan organisasi tempatnya bekerja serta memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau tidak keanggotaannya dalam organisasi.

3.2.1.2 Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja merupakan suatu kondisi dimana individu memiliki pikiran yang positif serta memiliki motivasi yang tinggi dalam kaitannya dengan pekerjaannya.

3.2.2 Definisi Operasional

3.2.2.1 Komitmen Organisasi

Definisi operasional dari variabel komitmen organisasi adalah skor total yang didapat dari *Affective, Continuance, and Normative Commitment Scales* yang diadaptasi dari Meyer dan Allen (1997). Ada tiga dimensi dalam komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (1997) yaitu afektif, kontinuans dan normatif. Semakin tinggi skor total dari masing-masing dimensi yang diperoleh individu menunjukkan semakin tinggi tingkat komitmen organisasi individu tersebut.

3.2.2.2 Keterikatan Kerja

Definisi operasional dari variabel keterikatan kerja adalah skor total yang didapat dari skala keterikatan kerja berdasarkan alat ukur UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*) yang dikembangkan oleh Bakker, Gonzalez, Salanova, dan Schaufeli (2002) dengan tiga dimensinya yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Peneliti perlu menentukan populasi dalam penelitian sebelum menentukan subjek atau sampel penelitian (Gravetter & Forzano, 2012). Menurut Gravetter dan Forzano (2012) populasi merupakan sekelompok besar individu yang menarik bagi peneliti. Sedangkan menurut Sugiyono (2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek itu. Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Depok.

3.3.2 Sampel penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti 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. Hal-hal yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus representatif (Sugiyono, 2014). Gravetter dan Forzano (2012) menjelaskan bahwa sampel penelitian haruslah representatif dalam mewakili populasi karena sampel yang cukup besar dan mendekati populasi akan semakin menggambarkan kondisi dari atribut penelitian

yang ada pada populasi. Selain itu Kumar (2011) menjelaskan bahwa semakin besar jumlah sampel yang digunakan dalam suatu penelitian, maka akan semakin akurat pula data penelitian yang dihasilkan dalam menggambarkan populasi. Hal ini berarti semakin besar sampel penelitian yang digunakan, maka perbedaan antara sampel dengan nilai populasi akan semakin kecil.

Menurut Roscoe dalam Sugiyono (2014) jika jumlah subjek besar, dapat diambil antara 10-15 atau 15-25% atau lebih dan ukuran sampel yang layak dalam penelitian kuantitatif adalah antara 30 sampai dengan 500. Berdasarkan pertimbangan mengenai besarnya jumlah sampel tersebut, maka jumlah partisipan yang direncanakan akan menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 58 perawat yang berasal dari semua unit kerja tempat perawat bekerja. Peneliti mengambil sampel dari kesemua unit tersebut dikarenakan peneliti ingin mendapatkan sampel secara menyeluruh sehingga dapat mewakili perawat yang sedang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Depok.

Pengambilan sampel pada populasi ini menggunakan teknik *purposive sampling* dikarenakan sampel dipilih berdasarkan karakteristik tertentu yang dimiliki oleh sampel penelitian. Peneliti mencari partisipan berdasarkan data perawat yang didapatkan dari Rumah Sakit Umum Daerah Kota Depok. Peneliti hanya terfokus dengan perawat yang merupakan pegawai negeri sipil dan telah bekerja minimal 7 tahun. Peneliti kemudian membagikan kusioner ke lima unit kerja tempat perawat bekerja. Teknik pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah *probability sampling*, di mana jumlah populasinya diketahui secara pasti (Gravetter & Forzano, 2012). Berikut data jumlah perawat yang menjadi sampel penelitian:

Tabel 3.1 Jumlah Perawat

Unit Kerja	Jumlah
Perinatologi & Rawat Inap	19
Rawat Jalan	17
Kamar Operasi	7
Unit Gawat Darurat	11
Kamar Jenazah & Ambulance	4
Total	58

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Terdapat beberapa teknik pengumpulan data yang bisa dilakukan, yaitu obeservasi, wawancara, dan kuesioner (Kumar, 2011). Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik survei dengan alat pengumpulan data berupa kuisisioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014). Kuesioner yang digunakan terdiri dari *Affective, Continuance, and Normative Commitment Scales* untuk mengukur komitmen organisasi dan juga *Utrecht Work Engagement Scales* untuk mengukur keterikatan kerja.

Kumar (2011) menjelaskan bahwa untuk melihat sikap partisipan terhadap suatu persoalan maka kita dapat menggunakan skala sikap. Skala sikap merupakan sekumpulan pernyataan-pernyataan mengenai suatu objek sikap (Azwar, 2008). Sikap terhadap suatu objek adalah perasaan memihak (*favorable*) maupun perasaan tidak memihak (*unfavorable*) pada objek tersebut. Peneliti menggunakan pernyataan-pernyataan yang bertujuan untuk melihat respon yang paling menggambarkan sikap partisipan.

Tipe skala sikap yang peneliti gunakan adalah skala Likert karena skala ini merupakan salah satu skala sikap yang paling mudah dibentuk. Menurut Azwar (2008), pengukuran skala sikap dapat dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert merupakan metode penskalaan sikap nyata yang mendistribusi respon sebagai dasar penentuan nilai skalanya. Pada skala Likert asumsi pada setiap item yang digunakan memiliki bobot yang sama dan tentu saja bertujuan untuk mengukur sikap partisipan terhadap suatu persoalan (Kumar, 2011). Pada penelitian ini peneliti ingin melihat sikap perawat terhadap keterikatan kerja dan komitmen organisasi yang ada dalam dirinya.

3.4.1 Instrumen Penelitian

Pengukuran variabel komitmen organisasi ini peneliti akan mengadopsi *Affective, Continuance, and Normative Commitment Scales* yang sebelumnya telah diadaptasi dan direvisi oleh Meyer & Allen pada tahun 1997. Berikut tabel kisi-kisi final instrument:

Tabel 3.2 Kisi-Kisi *Affective, Continuance, and Normative Commitment Scales*

Dimensi	Indikator	Item
Komitmen Afektif	<ul style="list-style-type: none"> • keterikatan emosional • identifikasi 	dalam 3, 6, 9, 12, 15
	<ul style="list-style-type: none"> • keterlibatan organisasi • 	
Komitmen Kontinuans	<ul style="list-style-type: none"> • pertimbangan investasi yang telah diberikan individu kepada organisasi 	4, 7, 10, 13, 16, 17, 19
	<ul style="list-style-type: none"> • kurangnya alternatif pekerjaan yang tersedia 	
Komitmen Normatif	<ul style="list-style-type: none"> • tekanan normatif 	2, 5, 8, 11, 14, 18
	<ul style="list-style-type: none"> • tekanan internal 	
	<ul style="list-style-type: none"> • hak dan tanggung jawab moral 	

Pada penelitian ini pengukuran variabel keterikatan kerja menggunakan alat ukur *Utrecht Work Engagement Scales* yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker pada tahun 2002. Berikut tabel kisi-kisi final instrument:

Tabel 3.3 Kisi-Kisi *Utrecht Work Engagement Scales*

Dimensi	Indikator	Item Favorable
<i>Vigor</i>	• Curahan energi dan mental yang kuat	1, 4, 8, 12, 15, 17
	• Semangat dalam bekerja	
	• Keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan pekerjaan	
<i>Dedication</i>	• Terlibat sangat kuat dalam pekerjaan.	2, 5, 7, 10, 13
	• Bangga akan pekerjaannya.	
	• Antusias dalam bekerja.	
<i>Absorption</i>	• Larut dalam pekerjaan.	3, 6, 9, 11, 14, 16
	• Sulit lepas dari pekerjaan.	
	• Waktu terasa berlalu begitu cepat ketika bekerja.	

3.4.2 Tujuan Dibuatnya Instrumen Penelitian

Affective, Continuance, and Normative Commitment Scales diadaptasi oleh Meyer & Allen pada tahun 1997 untuk mengukur masing-masing dimensi komitmen organisasi yang multidimensional di mana masing-masing dimensi memiliki nilainya sendiri. Independen yang dimaksud adalah hasil pada setiap orang bisa berbeda-beda karena individu bisa saja memiliki komitmen afektif dan normatif yang tinggi akan tetapi belum tentu hasil komitmen kontinuasnya akan tinggi pula. Ketiga dimensi ini harus diukur semuanya karena ketiga dimensi independen ini merupakan dimensi-dimensi yang akan membentuk komitmen organisasi.

Pengukuran variabel keterikatan kerja dapat dilakukan menggunakan beberapa alat ukur, yaitu Maslach Burnout Inventory (MBI) yang dibuat oleh Maslach, Jackson, & Leiter pada tahun 1996, Gallup's Workplace Audit (GWA) atau Q12 yang dikembangkan pada tahun 1998 dan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker pada tahun 2002 (Bakker & Leiter, 2010). Pada penelitian ini alat ukur yang dipakai adalah UWES karena alat ukur ini dikembangkan berdasarkan pada tiga dimensi yang terdapat pada keterikatan kerja sedangkan MBI mengukur keterikatan kerja dari sudut pandang *burn out* dan Q12 menurut Harter et al., (2002, dalam Bakker & Leiter, 2010) mengukur konstruk afek positif sebagai kepuasan kerja.

3.4.3 Teori Dasar Penyusunan Instrumen

Komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (1997) memiliki masing-masing dimensi yang multidimensional di mana masing-masing dimensi memiliki nilainya sendiri. Independen yang dimaksud adalah hasil pada setiap orang bisa berbeda-beda karena individu bisa saja memiliki komitmen afektif dan normatif yang tinggi akan tetapi belum tentu hasil komitmen kontinuasnya akan tinggi pula. Ketiga dimensi ini harus diukur semuanya karena ketiga dimensi independen ini merupakan dimensi-dimensi yang akan membentuk komitmen organisasi.

Terdapat beberapa instrumen untuk mengukur keterikatan kerja diantaranya adalah Maslach Burnout Inventory (MBI) dan Q12 yang dikembangkan oleh The Gallup Organization. Namun menurut Schaufeli dan Bakker (2010) keterikatan kerja, kepuasan kerja, dan kelelahan kerja merupakan konsep yang terpisah sehingga keterikatan kerja tidak dapat diukur oleh MBI yang hanya mengukur *burnout* maupun diukur dengan Q12 yang hanya mengukur konstruk afek positif dari kepuasan kerja.

3.4.4 Uji Coba Instrumen

Uji coba bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari butir-butir dan instrumen penelitian yang akan digunakan. Peneliti perlu mengembangkan dua kriteria umum untuk mengevaluasi kualitas dari prosedur pengukuran (Gravetter & Forzano, 2012). Gravetter dan Forzano (2012) menjelaskan bahwa kriteria pertama dalam mengevaluasi pengukuran yaitu validitas. Validitas merupakan tingkat ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji coba *Affective, Continuance, and Normative Commitment Scales* dan *Utrecht Work Engagement Scales* dilakukan pada lima unit kerja dengan 34 perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Depok. Uji validitas dan reliabilitas ini diolah dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 22 *for Windows*. Hasil uji validitas kedua alat ukur menunjukkan bahwa seluruh koefisien korelasi (r) item pada alat ukur ini memiliki nilai lebih dari 0,3 sehingga alat ukur ini dinyatakan valid dan layak untuk digunakan pada seluruh perawat. Berikut validitas dari kedua alat ukur:

Tabel 3.4 Validitas Instrumen

No.	Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
1.	Komitmen Organisasi	A1	0,885	Valid
2.		A4	0,872	Valid
3.		A7	0,868	Valid
4.		A10	0,896	Valid
5.		A13	0,864	Valid
6.		A16	0,886	Valid
7.		A2	0,885	Valid
8.		A5	0,922	Valid
9.		A8	0,909	Valid
10.		A11	0,840	Valid
11.		A14	0,887	Valid
12.		A17	0,919	Valid
13.		A3	0,883	Valid
14.		A6	0,858	Valid
15.		A9	0,868	Valid
16.		A12	0,917	Valid
17.		A15	0,898	Valid
18.		A18	0,896	Valid
1.	Keterikatan Kerja	B1	0,861	Valid
2.		B4	0,860	Valid
3.		B8	0,875	Valid
4.		B12	0,899	Valid
5.		B15	0,848	Valid
6.		B17	0,852	Valid
7.		B2	0,891	Valid
8.		B5	0,893	Valid
9.		B7	0,875	Valid
10.		B10	0,887	Valid
11.		B13	0,922	Valid
12.		B3	0,864	Valid
13.		B6	0,863	Valid
14.		B9	0,867	Valid
15.		B11	0,852	Valid
16.		B14	0,859	Valid
17.		B16	0,859	Valid

Kriteria yang kedua menurut Gravetter dan Forzano (2012) adalah reliabilitas yang merupakan kekonsistensian alat tes. Uji reliabilitas dari alat ukur *Affective, Continuance, and Normative Commitment Scales* memiliki nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,964 di mana nilai tersebut sudah berada di kriteria sangat reliabel karena menurut Gravetter dan Forzano (2012), *alpha Cronbach* memiliki rentang nilai antara 0 sampai dengan 1,00 dan semakin tinggi nilainya dapat mengindikasikan derajat yang lebih tinggi pula dari konsistensi internal atau reliabilitasnya. Sedangkan menurut kaidah reliabilitas Guilford dalam Ranguti (2012) koefisien reliabilitas lebih dari 0,9 termasuk ke dalam kategori sangat reliabel. Berikut reliabilitas kedua instrumen:

Tabel 3.5 Reliabilitas Instrumen

No.	Variabel	Koefisien Korelasi	Koefisien Alpha Cronbach	Keterangan
1.		Komitmen Afektif	0,961	Sangat Reliabel
2.	Komitmen Organisasi	Komitmen Kontinuans	0,967	Sangat Reliabel
3.		Komitmen Normatif	0,965	Sangat Reliabel
4.		Vigor	0,957	Sangat Reliabel
5.	Keterikatan Kerja	Dedication	0,962	Sangat Reliabel
6.		Absorption	0,955	Sangat Reliabel

3.4.5 *Back-Translation Instrumen*

Pada kedua instrumen ini, peneliti melakukan *back-translation* pada tim penerjemah jurusan Sastra Inggris Universitas Negeri Jakarta kemudian peneliti meminta *expert judgement* dari dosen pembimbing juga dari ahli penelitian dan evaluasi pendidikan.

3.4.6 **Prosedur Pengumpulan Data**

Peneliti memulai penelitian dengan meminta izin dari pihak Rumah Sakit Umum Daerah Kota Depok dan meminta rekomendasi dari Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Depok agar penelitian ini dilakukan secara resmi dan tidak mengganggu waktu kerja para perawat. Setelah mendapatkan izin yang resmi dan menyelesaikan administrasi, peneliti dipertemukan oleh Kepala Bidang Diklit dengan Kepala Bidang Keperawatan dan menjelaskan secara rinci mengenai penelitian ini. Kepala Bidang Keperawatan memertemukan peneliti dengan seluruh Kepala Ruang di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Depok untuk melakukan perkenalan dan memberikan presentasi terkait penelitian ini agar peneliti dapat langsung mengambil data di semua ruang atau unit yang ada.

Peneliti melakukan pengambilan data kepada 34 perawat untuk uji coba kedua alat ukur. Kemudian peneliti melakukan analisis terhadap hasil uji coba. Setelah peneliti melakukan uji coba, peneliti mengambil data final kepada 58 perawat sejak tanggal 13 Juni 2016 sampai dengan tanggal 29 Juni 2016. Peneliti melakukan pengambilan data dengan cara memberikan seluruh kuesioner kepada Kepala Ruang lalu peneliti diperkenalkan kepada perawat yang terdapat di unit tersebut sehingga peneliti juga dapat berinteraksi langsung dengan perawat. Dalam prosesnya, peneliti harus menunggu perawat bekerja dan sedang memiliki waktu luang. Hal ini lah yang mengakibatkan lamanya pengumpulan data.

3.5 Analisis Data

Pengolahan data dilakukan setelah peneliti mendapatkan data dari instrumen final yang telah divalidasi. Data yang peneliti dapatkan merupakan data kasar yang masih perlu diolah lagi menggunakan teknik analisis statistik tertentu agar data dapat dibaca dan memiliki kesimpulan yang logis.

Peneliti melakukan uji normalitas yang bertujuan untuk menganalisis normalitas penyebaran data dengan metode statistik Kolmogorov-Smirnov karena data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal (Rangkuti, 2012). Kemudian peneliti melakukan uji linearitas digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel tergolong liner atau tidak. Jika p lebih kecil dari α maka kedua variabel tersebut bersifat liner satu sama lain. Setelah dilakukan uji linearitas, peneliti melakukan uji korelasi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel serta bagaimana bentuk dan hubungan yang terjadi antar kedua variabel tersebut.