

BAB III

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam membicarakan tentang metode penelitian akan dibahas tentang (a) Tempat dan Waktu Penelitian, (b) Identifikasi Variabel Penelitian, (c) Definisi Operasional Variabel Penelitian, (d) Populasi dan Sampel Penelitian, (e) Metode Pengumpul Data Penelitian, (f) Reliabilitas dan Validitas Alat Ukur Penelitian, dan (g) Metode Analisis Data Penelitian.

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di RSUD. Siti Hajar Medan, Jl. Jamin Ginting No. 2 Medan. Waktu pelaksanaan pada bulan Maret 2014.

B. Variabel Penelitian

Terdapat 3 variabel dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel terikat (*dependent*), yaitu komitmen karyawan pada organisasi
2. Variabel bebas (*independent*), meliputi :
 - a. Persepsi keadilan kompensasi
 - b. Peran kepemimpinan

C. Definisi Operasional

1. **Komitmen karyawan pada organisasi** adalah komitmen karyawan pada organisasi adalah suatu perasaan atau orientasi emosional karyawan kepada organisasi atau organisasi yang mencakup komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.
2. **Persepsi keadilan kompensasi** adalah pandangan karyawan terhadap keseimbangan pemberian kompensasi yang diterima dengan apa yang telah karyawan berikan kepada organisasi, yaitu meliputi kompensasi finansial dan non finansial.
3. **Peran kepemimpinan** adalah kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan individu ataupun kelompok yang dipimpin untuk mencapai suatu tujuan, yaitu terdiri atas peran interpersonal, peran informasional dan peran pembuat keputusan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan individu yang akan diselidiki dan mempunyai minimal satu sifat yang sama atau ciri-ciri yang sama dan untuk siapa kenyataan yang diperoleh dari subjek penelitian hendak digeneralisasikan (Hadi, 2006). Adapun yang dimaksud dengan menggeneralisasikan itu sendiri yaitu mengangkat kesimpulan sebagai sesuatu yang berlaku bagi populasi (Arikunto, 2005). Menurut Purwanto (2008), populasi adalah keseluruhan unsur yang mempunyai

satu karakteristik yang sama. Adapun populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan RSUD. Siti Hajar Medan yang berjumlah 62 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2006). Menurut Hidayat (2007), sampel merupakan bagian populasi yang akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel (Sugiyono, 2009). Dengan demikian, maka peneliti mengambil responden dari seluruh karyawan tetap di RSUD Siti Hajar Medan yang berjumlah 62 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan metode skala. Menurut Hadi (2006), penggunaan metode skala didasari oleh beberapa anggapan sebagai berikut :

1. Subjek adalah orang yang tahu tentang dirinya sendiri.
2. Hal yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Interpretasi subjek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan sama dengan yang dimaksudkan oleh peneliti.

Skala pengukuran persepsi keadilan kompensasi, peran kepemimpinan dan komitmen karyawan pada organisasi diuji cobakan terlebih dahulu sebelum

diberikan kepada subjek, sehingga memenuhi syarat-syarat sebagai alat ukur yang baik, yaitu valid dan reliabel, dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologis. Skala psikologis berisi sekumpulan pernyataan yang diajukan kepada responden untuk diisi oleh responden. Ada tiga buah skala psikologis yang digunakan yaitu skala persepsi keadilan kompensasi, skala peran kepemimpinan dan skala komitmen karyawan pada organisasi.

Respon jawaban dalam skala penelitian ini menggunakan 4 (empat) pilihan, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skor berkisar dari 4 sampai 1, skor yang tinggi menunjukkan persepsi keadilan kompensasi, peran kepemimpinan dan komitmen karyawan yang baik.

Pada aitem *favourable*, pilihan SS mendapat skor 4, S mendapat skor 3, TS mendapat skor 2, dan STS mendapat skor 1. Pada aitem *unfavourable*, pilihan SS mendapat skor 1, S mendapat skor 2, S mendapat skor 3, dan STS mendapat skor 4.

1. Skala Komitmen Karyawan Pada Organisasi

Skala Komitmen Karyawan Pada Organisasi ini bertujuan untuk mengukur Komitmen Karyawan Pada Organisasi. Skala ini terdiri dari aitem yang merupakan penjabaran dari tiga aspek yaitu : komponen afektif, komponen berkelanjutan dan komponen normatif.

Tabel 1. Aspek dan Indikator Komitmen Karyawan pada Organisasi

Aspek – Aspek	Indikator
Komponen Afektif	1. Merasa cocok secara emosional bekerja di perusahaan 2. Keyakinan dan penerimaan terhadap nilai – nilai dan tujuan perusahaan 3. Keinginan kuat untuk tetap berada di perusahaan karena menginginkannya
Komponen Berkelanjutan	1. Bekerja di perusahaan karena membutuhkannya 2. Merasa rugi meninggalkan perusahaan
Komponen Normatif	1. Tanggung jawab terhadap perusahaan 2. Sikap loyal terhadap perusahaan

2. Skala Persepsi Keadilan Kompensasi

Skala persepsi keadilan kompensasi ini bertujuan untuk mengukur persepsi karyawan terhadap keadilan kompensasi. Skala ini terdiri dari aitem yang merupakan penjabaran dari persepsi keadilan kompensasi berdasarkan dua jenis kompensasi, yaitu : kompensasi finansial dan non finansial.

Tabel 2. Aspek dan Indikator Persepsi Keadilan Kompensasi

Jenis – Jenis	Indikator
Kompensasi finansial	1. Merasa Gaji, tunjangan maupun bonus diluar gaji yang diterima sesuai dengan prestasi kerja 2. Gaji yang diterima dirasakan adil dan dapat memenuhi standar kebutuhan hidup 3. Gaji, tunjangan maupun bonus diluar gaji yang diterima sesuai dengan harapan karyawan
Kompensasi Non Finansial	1. Penghargaan yang diberikan sesuai dengan prestasi karyawan 2. Wewenang dan tanggungjawab yang diberikan sesuai dengan jabatan 3. Adanya pengembangan peluang akan promosi jabatan yang sesuai dan adil

3. Skala Peran Kepemimpinan

Skala peran kepemimpinan ini bertujuan untuk mengukur peran pemimpin dalam organisasi. Skala ini terdiri dari aitem yang merupakan penjabaran dari tiga jenis peran kepemimpinan, yaitu : peran interpersonal, peran informasional dan peran pembuat keputusan.

Tabel 3. Jenis dan Indikator Peran Kepemimpinan

Jenis – Jenis	Indikator
Peran Interpersonal (<i>The Interpersonal Roles</i>)	1. Sebagai Simbol Organisasi (<i>Figurehead</i>). 2. Sebagai Pemimpin (<i>Leader</i>). 3. Sebagai Penghubung (<i>Liaison</i>).
Peran Informasional (<i>The Informational Roles</i>)	1. Sebagai Pemantau (<i>Monitor</i>). 2. Sebagai Juru Bicara (<i>Spokesman</i>). 3. Sebagai Penyampai (<i>Disseminator</i>)
Peran Pembuat Keputusan (<i>The Decisional Roles</i>)	1. Sebagai Penangkal Gangguan (<i>Disturbance Handler</i>). 2. Sebagai Pembagi Sumber Daya (<i>Resource Allocator</i>). 3. Sebagai Juru Runding (<i>Negotiator</i>). 4. Sebagai Pengusaha (<i>Entrepreneur</i>)

F. Validitas dan Reliabilitas

Sebelum sampai pada pengolahan data, data yang akan diolah nanti haruslah berasal dari alat ukur yang mencerminkan fenomena apa yang diukur. Untuk itu perlu dilakukan analisis butir (Validitas dan Reliabilitas).

1. Validitas Alat Ukur

Validitas berasal dari kata “validity” yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan peran ukurnya, yaitu dapat memberikan

gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 2007). Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan peran ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauhmana ketepatan dan kecermatan skala pengukuran dalam melakukan peran ukurnya. Suatu aitem diterima dan dianggap memuaskan apabila koefisien korelasi (r_{xy}) melebihi $= 0,30$ (Azwar, 2007). Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur (angket) adalah teknik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson, dengan formulanya sebagai berikut (Hadi, 2006).

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy}	=	koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (skor item pada subjek)
ΣXY	=	jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y
ΣX	=	jumlah skor keseluruhan subjek setiap item
ΣY	=	jumlah skor keseluruhan item pada subjek
ΣX^2	=	jumlah kwadrat skor x
ΣY^2	=	jumlah kwadrat skor y
N	=	jumlah subjek

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keterasalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran

dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah. (Azwar, 2007).

Untuk menguji Reliabilitas angket maka digunakan rumus *Alpha Cronbach* seperti yang dikemukakan oleh Arikunto (2006).

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{1 - \sum \sigma_i^2}{\sigma_1^2} \right) \text{ dimana } \sigma_1^2 = \frac{\sum x^2 - \left(\frac{\sum x}{N} \right)^2}{N}$$

Keterangan :

r_{11}	=	reliabilitas instrumen
k	=	banyaknya butir soal
$\sum \sigma_i^2$	=	jumlah varins butir (s^2)
σ_1^2	=	varians total
$\sum x^2$	=	jumlah kuadrat x
$\sum x$	=	jumlah x
N	=	jumlah responden

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah cara yang digunakan dalam mengolah dan menganalisis data yang diperoleh sehingga dapat dibuat suatu kesimpulan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data statistik. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda untuk menganalisis hubungan persepsi keadilan kompensasi dan peran kepemimpinan dengan komitmen karyawan pada organisasi.

Penggunaan analisis regresi berganda akan menunjukkan hubungan antara variabel tergantung dan variabel bebas. Keseluruhan proses analisis data penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 19 *for windows*, versi IBM/IN, hak cipta (c) 2011, dilindungi UU.

