

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Identifikasi Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu:

1. Variabel Bebas : *Work Family Conflict*
2. Variabel Tergantung : Kepuasan Kerja

#### **B. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

##### **1. *Work Family Conflict***

*Work family conflict* perawat RS X Yogyakarta adalah skor yang diperoleh subjek setelah menjawab Skala *Work Family Conflict*. Skala *Work Family Conflict* yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *work family conflict* yang dikembangkan oleh Ristina (2016) terdiri dari 17 aitem pernyataan yang bertujuan untuk mengungkap *work family conflict* perawat. Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek maka semakin tinggi pula tingkat *work family conflict* pada perawat. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah pula tingkat *work family conflict* pada perawat.

##### **2. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja perawat RS X Yogyakarta adalah skor yang diperoleh subjek setelah menjawab Skala Kepuasan Kerja. Skala ini bersumber dari *Scales for the Measurement of Some Work Attitudes and Aspects of Psychological Well-Being* milik Warr, Cook & Wall (1979) yang telah diadaptasi oleh Arnika (2017) yang terdiri dari 16 aitem, meliputi aspek kepuasan kerja intrinsic dan aspek

kepuasan kerja ekstrinsik. Skala ini bertujuan untuk mengungkap kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat di rumah sakit X Yogyakarta. Semakin tinggi skor yang diperoleh dari aitem-aitem skala kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh subjek maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat di rumah sakit X Yogyakarta.

### **C. Subjek Penelitian**

Subjek penelitian adalah para perawat perempuan yang bekerja di lingkungan keperawatan RS. X, yang sudah menikah, baik yang sudah memiliki anak atau pun belum memiliki anak dengan masa kerja minimal 5 tahun.

### **D. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala angket atau kuesioner untuk mendapat jenis data kuantitatif. Keuntungan yang diperoleh dengan metode skala adalah metode yang praktis dalam penelitian, dalam waktu singkat dapat dikumpulkan data yang relatif banyak dan orang dapat menjawab dengan leluasa sehingga tidak dipengaruhi oleh orang lain (Walgito, 2001).

Penelitian ini menggunakan angket yang terdiri dari dua buah skala yaitu skala kepuasan kerja dan skala konflik kerja keluarga. Metode ini menggunakan dasar pemikiran bahwa orang yang paling tahu tentang keadaan seseorang adalah

orang itu sendiri. Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja berfungsi untuk mengungkapkan tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh subjek penelitian terhadap kondisi kerjanya. Skala yang sudah diadaptasi oleh Arnika (2017) menggunakan skala *Scales for the Measurement of Some Work Attitudes and Aspects of Psychological Well-Being* milik Warr, Cook & Wall (1979) berdasarkan dua aspek yaitu kepuasan kerja intrinsik, mencakup reaksi perilaku atau respon seseorang (afektif) terhadap pekerjaan atau suatu tugas yang ada dimana hal tersebut meliputi keseluruhan dari pekerjaan itu sendiri dan kepuasan kerja ekstrinsik, mencakup fitur kebijakan perusahaan diluar *job desk* karyawan itu sendiri.

Berikut ini tabel distribusi aitem pada skala kepuasan kerja.

**Tabel 3.1**  
*Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja*

Aspek	Butir Favorable	
	Nomor Butir	Jumlah
Intrinsik	1,2,3,4,5,6,7,8	8
Ekstrinsik	9,10,11,12,13,14,15,16	8
<b>Total</b>		<b>16</b>

Skala ini terdiri dari enam belas aitem yang mencakup dua aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: intrinsik dan ekstrinsik. Skala yang akan disajikan merupakan aitem yang bersifat positif (*favourable*) atau yang sesuai dengan pernyataan. Sistem penilaian skala kepuasan bergerak dari satu sampai lima. Responden akan memperoleh skor 5 untuk jawaban Sangat Puas (SP),

skor 4 untuk jawaban Puas (P), skor 3 untuk jawaban Ragu-ragu (RR), skor 2 untuk jawaban Tidak Puas (TP) dan skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Puas (STP).

## 2. Skala *Work Family Conflict*

Peneliti menggunakan metode skala Likert dengan memberikan 4 alternatif jawaban, bergerak dari 1-4, antara lain: sangat tidak sesuai (1), tidak sesuai (2), sesuai (3) dan sangat sesuai (4). Butir pertanyaan dalam skala *work family conflict* ini terdiri dari butir *favourable*. Distribusi skala *work family conflict* dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

**Tabel 3.2**  
*Distribusi aitem skala WFC*

Aspek	Butir favourable	
	Nomor butir	Jumlah
<i>Time-based work interference with family</i>	1, 2, 3	3
<i>Time-based family interference with work</i>	10, 11, 12	3
<i>Strain-based work interference with family</i>	4, 5, 6	3
<i>Strain-based family interference with work</i>	13, 14, 15	3
<i>Behavior-based work interference with family</i>	7, 8, 9	3
<i>Behavior-based family interference with work</i>	16, 17	2
<b>Jumlah</b>		<b>17</b>

## **E. Validitas dan Reliabilitas**

Suatu skala dikatakan representatif, fungsional dan akurat apabila skala tersebut memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi. Oleh karena itu sebelum skala diatas dikenakan pada subjek penelitian yang sesungguhnya maka dilakukan ujicoba untuk memperoleh validitas dan reliabilitasnya.

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsiukurnya, jika terdapat konsisten yang tinggi dari setiap korelasi masing masing item secara bergantian terhadap keseluruhan sisa item yang lain (Azwar, 1999). Bila konsistensi tinggi maka bias dikatakan validitas tes tersebut baik.

Validitas dinyatakan secara empiris oleh suatu koefisien validitas tertentu. Koefisien validitas mempunyai makna, jika bergerak dari 0 sampai 1,00 dan batas minimum koefisien sudah dianggap memuaskan jika  $r = 0,30$  (Azwar, 1999). Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi.

### **2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana alat ukur mempunyai konsistensi hasil relatif tetap jika dilakukan ulang terhadap subjek yang sama (Azwar, 1999).

Semakin tinggi koefisien korelasi, berarti menunjukkan tingkat reliabilitas semakin baik. Koefisien reliabilitas mempunyai dua komponen yaitu : angka yang berarti adalah seberapa besar tingkat korelasi dan tanda (+) atau (-) yang berarti adalah arah hubungan antar alat ukur tersebut. Besar koefisien

reliabilitas berkisar antara 0,00 sampai 1,00 dan tidak ada patokan yang berarti. Namun demikian besar koefisien reliabilitas yang baik adalah sebesar mungkin. Bila koefisien reliabilitas semakin mendekati 1,00 berarti terdapat konsistensi hasil ukur semakin sempurna. Uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach*.

#### **F. Metode Analisis Data**

Penelitian ini termasuk penelitian korelasional, dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan *work family conflict* pada perawat. Metode analisis data adalah suatu metode atau cara yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data hasil penelitian yang telah dilaksanakan untuk kemudian diuji kebenarannya. Sebelum menguji kebenaran hipotesis, maka dilakukan uji asumsi yang berupa uji normalitas dan uji linearitas. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistika teknik korelasi *product moment* Pearson dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics 22.0* sebagai media bantu penelitian ini. Dalam penelitian ini analisis data akan dilakukan yaitu: (a) Uji Validitas Butir Pertanyaan, (b) Uji Reliabilitas Skala, (c) Uji Normalitas, (d) Uji Linearitas dan (e) Uji Hipotesis.