

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Ada terdapat tiga jenis metodologi penelitian yang bisa digunakan yaitu kuantitatif, kualitatif dan campuran antara kuantitatif dan kualitatif atau dikenal dengan mixed method. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada suatu populasi dan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel bisa dilakukan secara random analisis data dilakukan dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis penelitian yang sudah ditetapkan.

3.2 Lokasi Penelitian

Rumah Sakit Khusus Bedah Karima Utama, Jl. Amarta 8-10, Ngabeyan, Kartasura, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah.

3.2.1 Profil Perusahaan

Rumah Sakit Khusus Bedah Karima Utama adalah salah rumah sakit baru yang berdiri tahun 2008 dengan nama yang lebih dikenal dengan RSKU, sebagai suatu usaha dibidang pelayanan kesehatan yang ditujukan untuk masyarakat umum. Rumah sakit ini berlokasi di Jl. Amarta 8-10 terminal baru kartasura, Sukoharjo, lokasi strategis dekat dengan terminal bis, bandara dan tidak jauh dari pusat kota Surakarta. Demikian rumah sakit menyediakan berbagai fasilitas untuk perawatan kesehatan dengan dukungan teknologi kedokteran yang modern serta tim medis yang profesional dan memiliki keahlian dibidangnya dengan reputasi medis yang tidak perlu diragukan. Kesemuanya itu ditunjang dengan suasana perawatan profesional yang penuh tanggung jawab dan perhatian pribadi sebagaimana tercermin dalam motto Rumah Sakit Karima Utama Rumah, Sembuh, Kreatif, Unggul. Pelayanan rawat inap di RSKU menerima penderita

dengan pelayanan 24 jam dengan tenaga kerja dokter dan medis yang sudah terlatih, dimana pasien akan dilayani dengan rumah dan penuh perhatian.

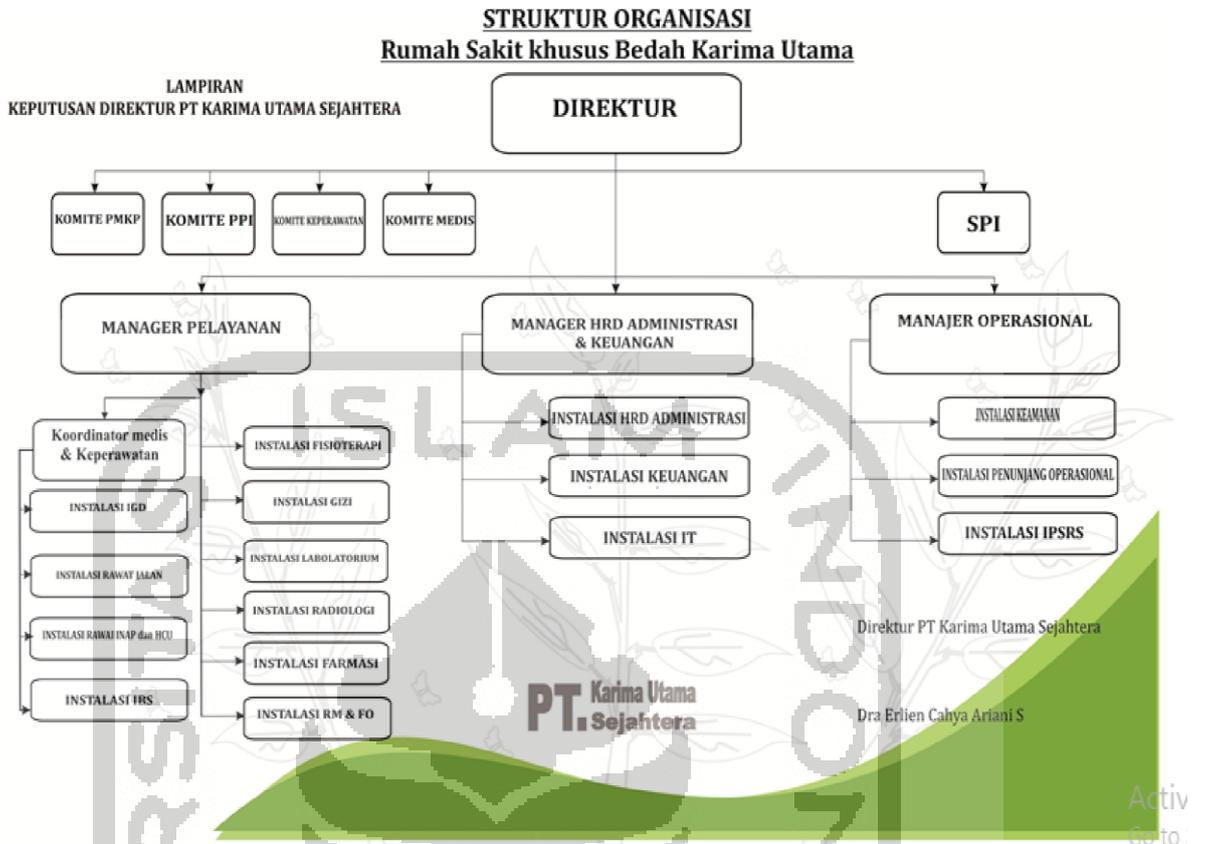
3.2.2 Visi dan Misi

Visi: Menjadi rumah sakit bedah terbaik.

Misi: Memberikan pelayanan bedah dengan mengutamakan keselamatan pasien dan menjaga mutu terbaik.

3.2.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi rumah sakit harus membagi habis seluruh tugas dan fungsi rumah sakit. Rumah Sakit Khusus Bedah Karima Utama adalah milik PT. Karima Utama Sejahtera yang merupakan bentuk partisipasi nyata PT dalam membantu pemerintah meningkatkan derajat kesejahteraan masyarakat yang optimal melalui upaya kesehatan perorangan. RSKU Surakarta dipimpin oleh seorang direktur dan dibantu oleh 3 (tiga) manajer yaitu manajer pelayanan, manajer HRD & Administrasi, dan manajer operasional yang membawahi beberapa instansi-instansi. Direktur dibantu oleh beberapa perangkat antara lain komite medis, komite keperawatan, komite PPI, dan komite PMKP serta satuan pemeriksa intern yang semuanya bertanggung jawab langsung kepada direktur.



Gambar 3.1 Struktur Organisasi

3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel adalah sesuatu yang dapat mengambil sebuah nilai yang bervariasi. Nilai tersebut dapat berbeda pada berbagai waktu dengan objek yang sama, atau juga pada waktu-waktu yang sama namun pada objek yang berbeda, Sekaran & Bougie (2013).

Dalam penelitian ini terdapat variabel-variabel sebagai berikut:

3.3.1 Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Menurut Sekaran and Bougie (2013), variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi variabel terikat baik itu secara positif maupun secara negatif. Dalam penelitian yang dilakukan ini variabel independen yang digunakan adalah Lingkungan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2).

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana tempat kerja akan memengaruhi psikologis pekerja karena keadaan itulah yang nantinya akan dihadapi dan dirasakan langsung oleh pekerja, Schultz & Schultz (2006). Sedangkan menurut, Luthans (2011) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan dan diterapkan dalam suatu organisasi yang menjadi acuan bagi pegawai dalam bekerja, dan bertindak setiap hari.

1. Lingkungan Kerja (X_1)

Pada penelitian ini lingkungan kerja merupakan variabel independen yang akan mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Sedarmayanti (2001) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan semua bagian yang akan dihadapi dalam bekerja, yang berupa lingkungan sekitar dia bekerja, metode kerja sebagai perorangan ataupun kelompok. Indikator untuk lingkungan kerja adalah:

1) Lingkungan Fisik

Suatu keadaan fisik yang bisa memengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak selama proses bekerja. Seperti keadaan tempat kerja yang kondusif atau tidak, kebersihan tempat kerja, maupun faktor luar dari lingkungan kerja tersebut.

2) Lingkungan Non Fisik

Sebuah keadaan yang erat kaitannya dengan sebuah hubungan kerja dalam lingkungan organisasi, baik hubungan dengan bawahan, sesama rekan kerja, maupun atasan di organisasi.

2. Budaya Organisasi (X_2)

Budaya organisasi adalah semacam sistem yang dianut oleh semua orang yang bekerja dalam suatu organisasi, dan semua pekerja diharuskan bisa menerima dan

bekerja sesuai budaya yang ada. Budaya juga merupakan pembeda antara organisasi itu dengan organisasi-organisasi lain. Indikator yang digunakan untuk budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu sejauh mana organisasi mampu mendorong para karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil keputusan.
- 2) Perhatian untuk detail, tingkat tuntutan dari organisasi pada karyawan terhadap ketelitian, analisis, serta ketetapan.
- 3) Orientasi pada hasil, sebuah tuntutan yang diberikan pada karyawan yang dimana tolak ukur utama adalah hasil, dan tidak begitu memperdulikan bagaimana karyawan itu mendapatkan hasil tersebut.
- 4) Orientasi pada tim, tingkat aktivitas pekerjaan yang tidak diatur secara individu melainkan secara kelompok.
- 5) Agresivitas, tingkat tuntutan bagi pekerja supaya bersikap agresif serta bersaing dan tidak bersikap santai.
- 6) Orientasi pada individu, adalah tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek dari hasil kerja terhadap individu dalam organisasi.
- 7) Stabilitas, tingkat penekanan aktivitas organisasi untuk mempertahankan status keadaan sekarang dibanding pertumbuhan.

3.3.2 Variabel Mediasi (*Intervening Variable*)

Menurut Sekarang dan Bogie (2013), variabel *intervening* merupakan yang mengemuka sebagai fungsi dari variabel bebas, dan juga membantu dalam pengkonseptualisasian dan menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel *intervening* yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Z).

Robbins (2001) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah sikap terhadap pekerjaan yang dilakukan, terkait antara selisih banyak ganjaran yang diterima dan yang mereka yakini mengenai suatu pekerjaan. Semakin baik *feedback* yang didapatkan maka akan semakin tinggi kepuasan yang dirasakan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Indikator penilaian kepuasan kerja menurut Robbins (2001) adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan yang menantang
 - a. Mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan.
 - b. Mampu menyelesaikan keragaman jenis pekerjaan.
 - c. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang sudah ada.
- 2) Penghargaan yang layak
 - a. Hasil yang didapatkan sesuai dengan apa yang telah dikeluarkan.
 - b. Imbalan yang didapat sudah sesuai dengan perbandingan pekerjaan di tempat lain.
- 3) Kondisi kerja yang mendukung
 - a. Kondisi lingkungan kerja yang sesuai dan mampu menunjang dalam bekerja.
 - b. Kondisi lingkungan kerja yang baik bagi karyawan dan menghindari dampak buruk bagi karyawan.
- 4) Rekan kerja yang mendukung
 - a. Lingkungan kerja mendukung dalam melakukan pekerjaan.
 - b. Rekan kerja dapat membantu saat dalam kesulitan menyelesaikan pekerjaan.
 - c. Rekan kerja mudah diajak bekerjasama dalam melakukan pekerjaan.
- 5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
 - a. Kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaan yang diberikan.
 - b. Mampu mengembangkan potensi diri yang dimiliki dalam sebuah pekerjaan.

3.3.3 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang menjadi tujuan dalam sebuah studi penelitian dan menjadi hasil yang akan dicari dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja Karyawan (Y).

Mathis dan Jackson (2006) pada dasarnya kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang karyawan baik dalam kerja perseorangan maupun tim. Indikator diantaranya adalah:

- 1) Kualitas, tingkat di mana sebuah hasil dari suatu pekerjaan mendekati kategori sempurna.
- 2) Kuantitas, sebuah ukuran berupa jumlah yang mampu dihasilkan oleh pekerja dalam berupa unit, atau siklus kerja yang berhasil diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, tingkat di mana kegiatan tersebut mampu diselesaikan atau jumlah produksi berhasil dicapai dalam kurun waktu yang telah ditetapkan dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lainnya.
- 4) Efektivitas biaya, adalah sebuah tingkatan di mana sumber daya organisasi seperti manusia, finansial, teknologi, bahan baku mampu dimaksimalkan dengan baik.

3.4 Populasi dan Responden

Populasi adalah objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang sudah dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan dari penelitian tersebut, Sugiyono (2010). Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga berupa objek dan benda alam yang lainnya.

Dalam penelitian ini menggunakan populasi karyawan yang ada di Rumah sakit Karima Utama yang terdapat 387 karyawan yang dibagi menjadi dalam 24 departemen, yaitu:

- a. Direksi : 4 orang
- b. Komite: : 4 orang
- c. Kepala instansi : 13 orang
- d. Dokter spesialis : 15 orang
- e. Dokter umum : 15 orang
- f. Staff admin : 5 orang
- g. Kepala ruangan : 6 orang
- h. Supervisor : 11 orang
- i. Perawat : 150 orang
- j. Laboratorium : 7 orang
- k. Fisioterapi : 10 orang
- l. Keuangan : 15 orang
- m. Rekam medik : 10 orang
- n. Informasi : 2 orang
- o. Ipsrs : 4 orang
- p. *Driver* : 4 orang
- q. Gizi : 25 orang
- r. Laundry : 10 orang
- s. *Cleaning Service* : 25 orang
- t. HRD : 4 orang
- u. Radiologi : 7 orang
- v. Farmasi : 14 orang

- w. Keamanan : 20 orang
- x. Umum : 7 orang

Metode penelitian yang akan digunakan adalah dengan menggunakan *random sampling*. Pemilihan random sampling ini dalam pengambilan data karena di latar belakangnya agar bisa mendapatkan data dari berbagai bidang di Rumah sakit Karima Utama, karena berkaitan dengan lingkungan kerja dan budaya organisasi yang dimana mungkin terdapat perbedaan di antara setiap bidang kerja di Rumah Sakit Karima Utama

3.5 Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis Data

1. Data Primer

Menurut Sekaran dan Bugie (2013) data primer adalah data yang di dapatkan oleh tangan pertama dari perusahaan. Sumber data primer bisa berupa respon individu ataupun kelompok. Internet juga bisa menjadi sumber data primer jika kuesioner diberikan melalui internet.

Pada penelitian ini, jenis data yang dikumpulkan adalah jenis data primer yaitu data didapatkan dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Rumah sakit Karima Utama yang berhubungan dengan lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja, serta kepuasan kerja dan juga ada melakukan wawancara langsung dengan pihak HRD Rumah sakit Karima Utama

2. Data Sekunder

Perbedaan antara data sekunder dengan data primer hanya terdapat pada sumber data itu di peroleh, jika data primer diperoleh tangan pertama sedangkan

data sekunder di dapatkan dari informasi yang dikumpulkan seseorang dan bukan data hasil dari penelitian yang dilakukan oleh si peneliti itu sendiri. Data tersebut adalah data yang bisa di dapatkan dengan akses internet atau tersedia untuk umum.

Pada penelitian ini penulis mendapatkan data sekunder yang berbasis web, dan *online* seperti buku, jurnal yang digunakan sebagai rujukan dalam penelitian ini. Penulis juga menggunakan literatur yang berhubungan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para responden yaitu pekerja di Rumah Sakit Karima Utama. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang sudah disusun sedikimikian rupa yang sudah di kelompokkan berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian. Kuesioner bisa diberikan langsung kepada responden atau juga bisa menggunakan media elektronik Sekaran dan Bougie (2013).

Isi dari kuesioner yang diberikan kepada responden adalah berupa pertanyaan mengenai variabel dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Skala likert digunakan dalam penelitian ini.

Bobot pertanyaan yang digunakan dalam setiap pertanyaan adalah:

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu/Netral (N)	3

Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Wawancara

Wawancara adalah salah satu cara untuk mengumpulkan data dengan cara melakukan percakapan dengan pihak yang berhubungan untuk mendapatkan informasi mengenai topik terkait. Dalam wawancara juga sebisa mungkin harus meminimalisir bias pewawancara.

Dalam penelitian ini sedikit wawancara yang dilakukan adalah terkait perizinan untuk melakukan penelitian di lokasi penelitian, selain itu pula ada sedikit wawancara terkait jumlah keseluruhan karyawan serta pembagian departemen-departemen yang ada di lokasi penelitian.

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sekaran dan Bougie (2013), terdapat beberapa jenis uji validitas yang digunakan untuk menguji ketepatan ukuran. Oleh karena itulah uji validitas di bagi menjadi beberapa tiga bagian sebagai berikut:

1. Validitas konten, pengukuran memasukkan item yang mewakili konsep yang digunakan, semakin skala item yang digunakan menggambarkan konsep, maka semakin besar validitas yang didapat.
2. Validitas kriteria, pengukuran akan terpenuhi jika dalam pengukuran membedakan individu menurut suatu kriteria tertentu yang diharapkan untuk di prediksi.

3. Validitas konsep, mencerminkan berapa baik hasil itu diperoleh dengan menggunakan ukuran sesuai dengan teori yang menjadi dasar desain dari pertanyaan.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Sekaran dan Bougie (2013) mengatakan bahwa keandalan pengukuran merupakan indikasi mengenai stabilitas dan membantu menilai ketepatan sebuah pengukuran.

1. Stabilitas pengukuran, suatu ketepatan pengukuran yang dimana pengukuran itu tetap sama sepanjang waktu, maka ketepatan kestabilan pada pengukuran.
2. Uji ulang reliabilitas, reliabilitas yang diperoleh dengan melakukan pengulangan pengukuran yang sama pada kesempatan kedua.
3. Keandalan bentuk paralel, terjadi saat respon terhadap dua tes yang sama dan menunjukkan korelasi yang tinggi.
4. Konsistensi ukuran internal, item pengukuran harus bersama-sama sebagai satu kesatuan.
5. Stabilitas konsistensi antar item, melakukan pengujian konsistensi jawaban atas item yang diukur.
6. Perpecahan setengah stabilitas, menjelaskan korelasi antar dua bagian instrumen.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

3.7.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal. Distribusi yang normal akan membentuk garis lurus diagonal, (Ghozali, 2013).

3.7.1.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual. Jika varians residual tetap sama maka akan disebut Homoskedastisitas sedangkan jika berbedea disebut dengan Heteroskedastisitas. Apabila nilai signifikansi $>0,05$ maka artinya tidak ada heteroskedastisitas.

3.7.1.3 Uji Multikolinieritas

Menurut buku yang ditulis oleh Ghozali (2013) Uji Multikolinieritas dilakukan dengan tujuan mengujii apakah model regresi mempunyai kolerasi antar variabel bebas. Model yang benar adalah jika tidak terdapat kolerasi antar variabel bebas (*independent*).

3.7.2 Uji Linier Berganda

Analisis linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersamaan, (Sugiyono, 2015). Saat variabel independen dieregresikan kepada variabel dependen

dengan tujuan untuk mengetahui varians di dalamnya, maka akan ditunjukkan seberapa besar pengaruh x terhadap y.

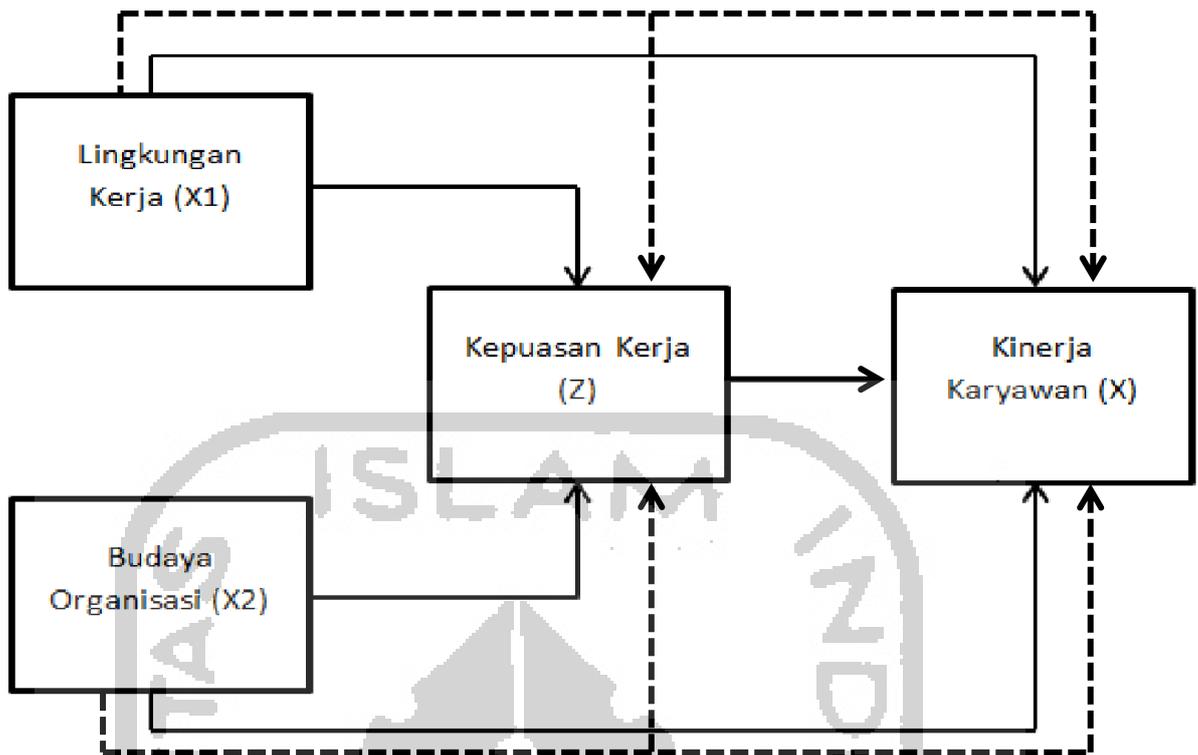
3.7.3 Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji statistik t ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual memengaruhi variabel terikat (Ghozali, 2013). Dalam uji ini tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Maka apabila nilai signifikansi $>0,05$ maka hipotesis nol diterima begitu pula sebaliknya apabila nilai signifikansi $<0,05$ maka hipotesis nol ditolak.

3.7.4 Analisis Jalur

Ghozali (2013) agar mengetahui variabel intervening bisa menggunakan metode *path analysis*. Analisis ini dilakukan untuk menentukan urutan sebab akibat antara sejumlah variabel dalam suatu penelitian.



Gambar 3.2 : Analisis Jalur