

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini dilakukan tidak hanya terbatas pada pengumpulan data saja, melainkan juga mencoba menganalisis dan menginterpretasi data yang diteliti sesuai dengan maksud dan tujuannya yaitu ingin mengetahui seberapa besar derajat hubungan antara persepsi terhadap pembinaan dengan beban kerja.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasional. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel (Suharsimi A, 2000:326).

3.2 Variabel Penelitian

3.2.1 Identifikasi Variabel

Variabel yang akan diukur dalam penelitian ini adalah :

Variabel pertama : Persepsi terhadap pembinaa

Variabel kedua : beban kerja

3.2.2 Definisi Konseptual

3.2.2.1 Persepsi

Persepsi merupakan suatu proses pemilihan, pengorganisasian dan penafsiran terhadap stimulus yang timbul dari lingkungan

3.2.2.2 Pembinaan

Pembinaan adalah sebagai proses belajar dan mempelajari hal-hal baru yang belum dimiliki, dengan tujuan membantu orang yang menjalaninya untuk membetulkan dan mengembangkan pengetahuan serta kecakapan baru, guna mencapai tujuan hidup dan kerja yang sedang dijalani agar lebih efektif

3.2.2.3 Beban Kerja

Beban kerja merupakan kondisi pekerjaan yang dirasakan oleh pekerja yang berkaitan dengan faktor situasional yang terdiri dari faktor lingkungan fisik dan psikis

3.2.2 Definisi Operasional

3.2.2.1 Persepsi terhadap pembinaan

Persepsi terhadap pembinaan adalah bagaimana perawat pelaksana rawat inap memberikan suatu pandangan yang kemudian ditafsirkan mengenai kegiatan pembinaan kuliah karyawan. Kegiatan ini dilihat dari 3 aspek menurut Mangunharjana (2001; 1 dan 14), yaitu :

1. Penyampaian informasi dan pengetahuan (materi)

Yaitu bagaimana perawat pelaksana rawat inap memberikan pandangan mengenai cara penyampaian materi, bagaimana materinya dan bagaimana keadaan saat menyampaikan materi pada kegiatan pembinaan kuliah karyawan yang meliputi, Mentoring Diniah Karyawan (MDK), Monday Morning Meeting (3M), Mabit dan Klasikal Mentoring.

2. Perubahan dan pengembangan sikap

Yaitu pandangan perawat pelaksana rawat inap mengenai pembinaan kuliah karyawan apakah memberikan perubahan dan pengembangan sikap menjadi lebih baik atau tidak.

3. Latihan dan pengembangan kecakapan serta keterampilan.

Yaitu pandangan perawat pelaksana rawat inap mengenai pembinaan kuliah karyawan apakah memberikan pelatihan dan pengembangan kecakapan serta keterampilan.

3.2.2.2 Beban Kerja

Beban kerja dalam penelitian ini adalah bagaimana perawat pelaksana rawat inap pelaksana rawat inap merasakan atau menghayati beban kerja mereka yang berkaitan langsung dengan faktor situasional yaitu faktor lingkungan fisik dan psikis di RSAI Bandung. Beban kerja dilihat dari 2 aspek menurut **Cohen (1980)**.

Lingkungan fisik pekerjaan yang dirasakan atau dihayati disini adalah :

a. Rancangan Ruang Kerja

Rancangan ruang kerja yaitu bagaimana perawat pelaksana rawat inap pelaksana rawat inap menghayati kesesuaian pengaturan susunan kursi, meja dan fasilitas kantor lainnya yang berdampak pada kenyamanan mereka dalam bekerja.

b. Rancangan Pekerjaan

Rancangan pekerjaan yaitu meliputi bagaimana perawat pelaksana rawat inap pelaksana rawat inap memenadang tentang peralatan kerja dan prosedur atau metode kerja yang ada di rumah sakit.

c. Kondisi Lingkungan Kerja

Yaitu bagaimana penhayatan perawat pelaksana rawat inap pelaksana rawat inap memandang tentang masalah penerangan, kebisingan, sirkulasi udara dan suhu ruangan yang berhubungan dengan kenyamanan mereka dalam bekerja.

d. Tingkat Privasi.

Pekerjaan-pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi bagi karyawannya. Tingkat privasi disini adalah bagaimana perawat pelaksana rawat inap pelaksana rawat inap memberikan penghayatan mengenai tingkat privasi yang mereka dapatkan dalam pekerjaan mereka.

Sedangkan lingkungan psikis pekerjaan yang dirasakan atau dihayati disini adalah

a. Pekerjaan yang berlebihan (*Work overload*)

Seberapa sering pekerjaan yang berlebihan didapatkan oleh perawat pelaksana rawat inap pelaksana rawat inap RSAI Bandung sehingga memerlukan kemampuan yang maksimal dalam menyelesaikannya.

b. Waktu yang terdesak atau terbatas (*Time urgency*)

Seberapa sering perawat pelaksana rawat inap pelaksana rawat inap RSAI Bandung yang mendapatkan pekerjaan yang melebihi waktu kerjanya dalam penyelesaian tugas-tugasnya.

c. Sistem pengawasan yang tidak efisien (*Poor quality of supervisor*)

Seberapa kuat pengawasan dan bimbingan yang baik dan objektif dari atasan kepada perawat pelaksana rawat inap pelaksana rawat inap RSAI Bandung dalam bekerja.

- d. Kurang tepatnya pemberian kewenangan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (*Inadequate authority to match responsibilities*).

Seberapa sering perawat pelaksana rawat inap pelaksana rawat inap RSAI Bandung mendapatkan tanggung jawab pekerjaan yang melebihi wewenang yang telah diberikan sebelumnya.

- e. Kurang umpan balik prestasi kerja (*Insufficeient performance feedback*)

Seberapa sering adanya umpan balik pada prestasi kerja yang dilakukan oleh perawat pelaksana rawat inap pelaksana rawat inap RSAI Bandung pada waktu yang tepat

- f. Ketidakjelasan peran (*Role ambiguity*)

Seberapa sering tugas-tugas pekerjaan yang diterima oleh perawat pelaksana rawat inap pelaksana rawat inap RSAI Bandung diberikan secara lengkap dan jelas, sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan dan harapan.

- g. Perubahan-perubahan dalam pekerjaan (*Change of any type*)

Seberapa sering perubahan-perubahan dalam pekerjaan yang dapat mempengaruhi cara perawat pelaksana rawat inap pelaksana rawat inap RSAI Bandung dalam bekerja

- h. Konflik antar pribadi dan antar kelompok dan seterusnya (*Interpersonal and intergroup conflict*)

Seberapa sering perawat pelaksana rawat inap pelaksana rawat inap RSAI Bandung mengalami persaingan tidak sehat antar karyawan dalam mencapai prestasi kerjanya, kesulitan berkomunikasi dalam melakukan tugas-tugas selama pegawai bekerja, dan bekerja sama antar pegawai bagian pelayanan dalam mencapai hasil kerja yang tepat.

i. Suasana politik yang tidak aman (*Insecure political climate*)

Seberapa kuat ketidakstabilan suasana politik yang terjadi dalam mempengaruhi lingkungan kerja perawat pelaksana rawat inap pelaksana rawat inap RSAI Bandung.

j. Frustrasi (*Frustration*)

Seberapa sering perawat pelaksana rawat inap pelaksana rawat inap RSAI Bandung yang mengalami hambatan dalam melakukan tugasnya dan perbedaan antara keyakinan yang dimiliki RSAI Bandung dan keyakinan yang dimiliki pegawai.

k. Perbedaan nilai-nilai perusahaan dengan nilai-nilai yang dimiliki pekerja (*Differences between company's and employee's values*).

Seberapa sering adanya perbedaan yang terjadi antara aturan-aturan RSAI Bandung dengan aturan-aturan yang dimiliki oleh pegawai

3.3 Alat Ukur

3.3.1 Alat Ukur Persepsi Terhadap Pembinaan

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur persepsi terhadap pembinaan adalah berupa angket kuesioner yang dibuat oleh peneliti yang diadaptasi dari teori menurut

Mangunharjana. Kuesioner adalah sebuah set pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian, dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis (**Nazir, 2003**).

Teknik yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert menurut **Djaali** adalah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena. Skala ini sering disebut sebagai *summated scale* yang berisi sejumlah pernyataan dengan kategori respons. Pertama-tama, ditentukan beberapa alternatif kategori respons atau satu item respons (*compiling possible scale items*) yang mengekspresikan luas jangkauan sikap dari ekstrem positif ke ekstrem negatif untuk direspons oleh responden. Item respons tersebut dapat disusun dalam tiga, lima atau lebih alternatif yang mengekspresikan seperti halnya “sangat sesuai”, “sesuai”, “cenderung sesuai”, “cenderung tidak sesuai”, “tidak sesuai”, “sangat tidak sesuai”. Tiap respons dihubungkan dengan nilai skor atau nilai skala untuk masing-masing pernyataan.

3.3.2 Alat Ukur Beban kerja

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur beban kerja adalah berupa angket kuesioner yang dibuat oleh peneliti yang diadaptasi dari teori **Cohen (1980)**. Kuesioner adalah sebuah set pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian, dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis (**Nazir, 2003**).

Teknik yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert menurut **Djaali** adalah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan

persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena. Skala ini sering disebut sebagai *summated scale* yang berisi sejumlah pernyataan dengan kategori respons. Pertama-tama, ditentukan beberapa alternatif kategori respons atau satu item respons (*compiling possible scale items*) yang mengekspresikan luas jangkauan sikap dari ekstrem positif ke ekstrem negatif untuk direspons oleh responden. Item respons tersebut dapat disusun dalam tiga, lima atau lebih alternatif yang mengekspresikan seperti halnya “sangat setuju”, “setuju”, “netral atau ragu-ragu atau bimbang”, “tidak setuju”, “sangat tidak setuju”. Tiap respons dihubungkan dengan nilai skor atau nilai skala untuk masing-masing pernyataan.

3.3.3 Kisi-kisi

3.3.3.1 Kisi-kisi persepsi terhadap pembinaan

Tabel 3.1
Kisi-kisi alat ukur persepsi terhadap pembinaan

No	Aspek	Sub Aspek	Indikator	No Item	
				Fav	Unfav
1	Penyampaian informasi dan pengetahuan	Mentoring Diniah Karyawan	Mudah dipahami	1, 5	
			Melelahkan		6
			Membosankan		3,9
			Bermanfaat	2	
			Jelas	4	
			Banyak		8
		Penguasaan	7		
		Pengajian <i>Monday Morning Meeting</i>	Mudah dipahami	12, 10	
			Melelahkan		13
			Membosankan	11, 15	
Bermanfaat	14				

			Jelas	18	
			Banyak		17
			Penguasaan	16	
		Mabit	Mudah dipahami	24, 20	
			Melelahkan		19
			membosankan		21, 25
			Bermanfaat	22,26	
			Jelas	28	
			Banyak		23,27
			Penguasaan	29	
		Klasikal Mentoring	Mudah dipahami	31, 27	
			Melelahkan		30
			Membosankan		36, 32
			Bermanfaat	33, 35	
			Banyak	38	34
			Penguasaan	39	
2	Perubahan dan pengembangan sikap		Memberikan perubahan dan pengembangan sikap lebih baik.	45, 40, 47, 41, 44	
3	Latihan dan pengembangan kecakapan serta keterampilan.		Memberikan pelatihan dan pengembangan kecakapan serta keterampilan yang lebih baik	42,46, 43	

Item-item alat ukur ini mengukur persepsi perawat pelaksana rawat inap RSAI terhadap pembinaan yang diterapkan, setiap item memiliki alternatif pilihan jawaban dan aturan skoring sebagai berikut :

Tabel 3.2
Alternatif pilihan alat ukur persepsi terhadap pembinaan

Alternatif pilihan	Nilai <i>Favorable</i>	Nilai <i>Unfavorable</i>
Sangat sesuai	6	1
Sesuai	5	2
Cenderung sesuai	4	3
Cenderung tidak sesuai	3	4
Tidak Sesuai	2	5
Sangat Tidak Sesuai	1	6

3.3.3.2 Kisi-kisi Beban kerja

Tabel 3.3
Kisi –kisi alat ukur beban kerja

No	Aspek	Sub Aspek	Indikator	No Item	
				fav	Unfav
1	Kondisi fisik pekerjaan	Rancangan ruang kerja	Kenyaman ruang kerja		6,13
		Rancangan pekerjaan	Ketersediaan peralatan pekerjaan	17	9
			Prosedur yang berlaku	11	21
		Kondisi fisik lingkungan kerja	Kebisingan	27, 30, 33	24
			Pencahayaannya	28, 35	
			Suhu	39	32
		Sirkulasi udara	47	37	
Tingakt privasi	Ketersediaan tempat privasi		43, 34		
2	Kondisi Psikis pekerjaan	<i>Work overload</i>	Pekerjaan yang banyak	54, 36 , 42	51, 38
			Pekerjaan yang sulit	31	29, 58
		<i>Time urgency</i>	Batas waktu mengerjakan pekerjaan	1, 8 , 56	3, 48
		<i>Poor quality of supervisor</i>	Bimbingan dari atasan	12	2

			Pengawasan dari atasan	5	
		<i>Inadequate authority to match responsibilities</i>	Tanggung jawab sebagai perawat pelaksana rawat inap	7	4
		<i>Insufficeient performance feedback</i>	Umpan balik terhadap prestasi kerja	15, 18	10, 14
		<i>Role ambiguity</i>	Kejelasan dan kelengkapan tugas	23	16
		<i>Change of any type</i>	Perubahan dalam pekerjaan	25, 26	19, 20
		<i>Interpersonal and intergroup conflict</i>	Persaingan dengan pegawai lainnya	44, 45	22, 40
		<i>Insecure political climate</i>	Perhatian pemerintah dan organisasi terhadap pegawai	57	4
		<i>Frustration</i>	Hambatan terhadap tugas yang diberikan	55	49
		<i>Differences between company's and employee's values</i>	Kebijakan dalam organisasi	53	50
			Perbedaan keyakinan dengan rumah sakit	52	41

Catatan : Nomer item yang di **bold** adalah item yang tidak valid.

Item-item alat ukur ini mengukur bagaimana perawat pelaksana rawat inap RSAI memberikan penghayatan terhadap beban kerja mereka, setiap item memiliki alternatif pilihan jawaban dan aturan skoring sebagai berikut :

Tabel 3.4
Alternatif jawaban alat ukur beban kerja

Alternatif pilihan	Nilai <i>Favorable</i>	Nilai <i>Unfavorable</i>
Sangat setuju	6	1
Setuju	5	2
Cenderung setuju	4	3
Cenderung tidak setuju	3	4
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

3.3.4 Uji Validitas

Untuk mengetahui apakah alat ukur mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurannya, diperlukan pengujian validitas. Validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang hendak diukur (Suharsimi Arikunto, 2000:219) jadi, suatu alat tes dikatakan valid apabila tes itu benar-benar mengukur apa yang akan diukur.

Cara yang dipakai untuk mengetahui validitas alat ukur ini adalah dengan mengkorelasikan antar skor yang diperoleh pada masing-masing item dengan skor total dengan menggunakan teknik korelasi *rank-spearman* karena data yang diperoleh dari kedua alat ukur berskala ordinal.

Untuk melihat apakah alat ukur tersebut memiliki validitas, ada beberapa langkah yang harus dilakukan :

1. Melakukan skoring dari hasil kuisisioner
2. Dicari hasil validitasnya dengan menggunakan SPSS

Analyze → Correlate → Bivariate → Variables → Spearman → Ok

3. Apabila nilai r_s lebih besar dari nilai r tabel, maka item tersebut valid, sebaliknya apabila nilai r_s lebih kecil dari nilai r tabel, maka item tersebut tidak valid.

Setelah melakukan analisis item (dengan r tabel 0,279), pada kuisioner persepsi terhadap pembinaan yaitu dari 47 item terdapat 38 item yang valid dan 9 item yang tidak valid, sedangkan pada kuisioner beban kerja dari 58 item, terdapat 40 item yang valid dan 18 item yang tidak valid.

3.3.5 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2006: 178).

Uji reliabilitas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah alat ukur yang dipergunakan secara konstan memberikan hasil yang sama, sehingga dapat dipergunakan sebagai instrumen pengumpulan data.

Hasil perhitungan koefisien seluruh item yang dinyatakan dibandingkan dengan derajat reliabilitas evaluasi dengan tolak ukur yang dibuat oleh J.P Guilford, dengan taraf kepercayaan 95%, dengan kriteria $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebagai pedoman untuk penafsirannya adalah :

Tabel 3.5
Derajat reabilitas Guilford

Koefisien	Derajat korelasi
<0,20	Tidak reliabel
0,21-0,40	Reliabel rendah

0,41-0,60	Reliabel cukup
0,61-0,80	Reliabel tinggi
0,81-1,00	Reliabel tinggi sekali

Dengan menggunakan program SPSS 16 diperoleh hasil uji reliabilitas untuk persepsi terhadap pembinaan sebesar 0,927 yang mana jika menggunakan kriteria reliabilitas dari **Guilford** maka reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini adalah reliabel tinggi sekali, sedangkan untuk beban kerja sebesar 0,912 yang mana jika menggunakan kriteria reliabilitas dari Guilford maka reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini adalah reliabel tinggi sekali.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah kumpulan individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Populasi yang digunakan adalah populasi finit, yaitu populasi individu dengan jumlah tertentu (Dalam buku *Metode Penelitian* Moh. Nazir 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana rawat inap pelaksana rawat inap yang berjumlah 126 orang dengan spesifikasi sebagai berikut :

1. Perawat pelaksana rawat inap pelaksana rawat inap
2. Laki-laki dan perempuan
3. Status pegawai tetap
4. Minimal bekerja 1 tahun
5. Sudah mengikuti seluruh rangkaian pembinaan kuliah karyawan

3.4.2 Sampel

Ukuran sampel akan menggunakan rumus Slovin $n = \frac{N}{1+N\sigma^2}$ dengan taraf signifikan = 0,1 sehingga diperoleh jumlah sampel 56 orang.

Teknik sampling yang digunakan adalah sampel *cluster random*, yaitu pemilihan sampel yang digunakan jika populasi tidak terdiri dari individu-individu, melainkan terdiri dari kelompok –kelompok individu atau cluster-cluster tertentu.

Langkah-langkahnya sebagai berikut :

1. Batasi populasi
2. Tentukan ukuran sampel yang digunakan
3. Tentukan Cluster
4. Taksirkan jumlah rata-rata anggota populasi setiap cluster
5. Pilih secara random cluster yang dibuuhkan

3.5 Teknik Analisis

3.5.1 Uji Korelasi *Rank Spearman*

Statistik uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi *Rank Spearman*. Koefisien korelasi *Rank Spearman* digunakan untuk mengukur sejauh mana korelasi/hubungan antara dua variabel. Alasan menggunakan koefisien korelasi rank spearman adalah untuk mengetahui tingkat korelasi antara persepsi terhadap pembinaan dengan beban kerja. Dimana teknik korelasi ini mensyaratkan:

1. Data dalam penelitian berpasangan
2. Data bersifat ordinal

Adapun langkah-langkah perhitungan koefisien korelasi rank spearman adalah sebagai berikut (Siegel, 1994 : 253-257) :

1. Seluruh hasil penelitian dari setiap variabel diberi rangking, dari nilai yang terkecil sampai nilai yang terbesar.
2. Menghitung selisih masing-masing nilai rangking d_i , kemudian selisih tersebut dikuadratkan d_i^2
3. Menjumlahkan seluruh selisih kuadrat $\sum d_i^2$
4. Menghitung r_s dengan ketentuan :
 - a. Apabila tidak terdapat rangking yang berangka sama, maka rumus yang digunakan adalah :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{N^3 - N}$$

Keterangan :

R_s = Koefisien korelasi *Rank Spearman*

N = Jumlah sampel yang dipakai

d_i = jumlah seluruh selisih rangking dari 2 variabel

- b. Apabila terdapat rangking yang berangka sama, maka rumus yang digunakan adalah :

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2 \sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

Dimana :

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_x$$

$$\sum y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_y$$

- c. Untuk mencari koreksi dengan menghitung faktor korelasi T , yaitu dengan rumus :

$$T_x \text{ dan } T_y = \frac{t^3 - t}{12}$$

Keterangan :

T = banyaknya observasi yang berangka sama pada suatu rangking tertentu

Parameter untuk menafsirkan tinggi rendahnya koefisien korelasi alat ukur dan ada tidaknya korelasi antara dua variabel atau lebih, menurut *Guilford* adalah sebagai berikut :

Tabel 3.6
Derajat Korelasi Guilford

Nilai	Tingkat Korelasi
0,00 - <0,20	Korelasi Sedikit/ Rendah Sekali
≥0,21 - <0,40	Korelasi Rendah
≥0,41 - <0,70	Korelasi Sedang/Moderat
≥0,71 - <0,90	Korelasi Tinggi
≥0,91 - 1.00	Korelasi Sangat Tinggi

Sumber : Guilford (1956)

Kriteria Uji : Tolak H_0 jika t hitung $\geq t$ tabel dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan $dk = n2$

3.5.2 Hipotesis Statistik

Hipotesis penelitian diturunkan menjadi hipotesis statistik sebagai berikut :

$H_0 : r_s \geq 0$ = Tidak terdapat hubungan negatif antara persepsi terhadap pembinaan dengan beban kerja perawat pelaksana rawat inap RSAI Bandung.

$H_1 : r_s < 0$ = Terdapat hubungan negatif antara persepsi terhadap pembinaan dengan beban kerja perawat pelaksana rawat inap RSAI Bandung.

