

## **BAB III**

### **METODA PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang akan dilihat adalah hubungan antara beban kerja terhadap tampilan kerja pada perawat bagian rawat inap RSKB Halmahera Siaga Bandung.

Sifat dari penelitian ini yang dilakukan bersifat “*hypothetic-deductive*” yaitu suatu metoda ilmiah dalam penelitian yang diawali dengan merumuskan hipotesis sebagai kesimpulan deduktif. Metoda yang digunakan adalah metoda korelasional. Metoda ini dipilih sehubungan dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui keterkaitan antara beban kerja dan tampilan kerja pada perawat bagian rawat inap RSKB Halmahera Siaga Bandung.. Hal ini didukung pendapat dari **Suharsimi Arikunto (2002)** yang mengemukakan bahwa metoda korelasional ini merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel.

#### **3.2 Variabel Penelitian**

##### **3.2.1 Identifikasi Variabel**

Sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti, maka variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Variabel 1 : Beban kerja

Variabel 2 : Tampilan Kerja

### 3.2.2 Operasional Variabel

Melalui definisi operasional ini ditetapkan langkah pelaksanaan dan ukuran yang menggambarkan konsep variable yang hendak diukur. Dengan demikian definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Beban kerja
2. Tampilan kerja

#### 3.2.2.1 Beban Kerja

Beban kerja disini adalah gabungan-gabungan persepsi aspek beban kerja sebagai tekanan yang dirasakan perawat dalam melakukan pekerjaannya. Perawat bagian rawat inap RSKB Halmahera Bandung merasakan tekanan dalam melakukan pekerjaannya berkaitan dengan faktor sosial dan organisasi berdasarkan penghayatan perawat terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaannya. Faktor sosial dan organisasi yang dapat menyebabkan tekanan (beban) di lingkungan kerja meliputi:

1. Pekerjaan yang berlebihan (*Work Overload*)

Persepsi perawat rawat inap terhadap jumlah pekerjaan yang banyak dan mudah tidaknya suatu pekerjaan dilaksanakan oleh perawat.

2. Waktu yang terdesak atau terbatas (*time urgency*)

Persepsi perawat ketika waktu menyelesaikan pekerjaannya terbatas atau berkurang.

3. Sistem pengawasan yang tidak efisien (*poor quality of supervisor*)

Persepsi perawat terhadap imbingan dan pengawasan yang tidak diberikan kepada perawat.

4. Kurang tepatnya pemberian kewenangan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (*inadequate authority to match responsibilities*)

Persepsi perawat terhadap ketidaksesuaian wewenang yang diberikan, kewenangan tidak sesuai tanggung jawab dirasakan sebagai ketegangan.

5. Kurang umpan balik prestasi kerja (*insufficient performance feedback*)

Persepsi perawat mengenai tidak adanya umpan balik dari atasan yang diberikan kepada perawat.

6. Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*)

Persepsi perawat mengenai tidak lengkapnya informasi yang diterima, ketidaksesuaian status kerja, perawat menjadi kebingungan ketika akan bekerja.

7. Perubahan-perubahan dalam pekerjaan (*change of any type*)

Persepsi perawat ketika terjadi perubahan dalam pekerjaan seperti perubahan organisasi, pergantian pemimpin, dan juga kebijakan rumah sakit dan perawat harus merubah cara bekerja mereka yang sudah biasa mereka lakukan.

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

Persepsi ketika kebijakan yang dikeluarkan pihak rumah sakit yang sering bertolak belakang atau tidak sesuai dengan yang diinginkan oleh pekerja.

### **3.2.2.2 Tampilan Kerja**

Tampilan kerja dalam penelitian ini merupakan pekerjaan *non-production* yang dinilai langsung oleh atasan dengan melihat kepada *performances* yang ditampilkan oleh perawat. Sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu dalam memenuhi tuntutan rumah sakit seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan kerjasama dilakukan oleh seseorang dengan segenap kemampuannya guna mencapai prestasi atau hasil kerja dalam rangka untuk menyelesaikan tugas dan tujuan organisasi.

## **3.3 Alat ukur**

### **3.3.1 Alat ukur Beban Kerja**

#### **3.3.1.1 Teknik Pengukuran**

Teknik pengukuran dalam penelitian ini menggunakan *self report measurement*. Subjek distimulasi dengan pernyataan yang tertulis, kemudian subjek memberikan respon dan respon itu merupakan pelaporan tentang kualitas atribut yang diukur. Prosedur yang harus ditempuh dalam menyusun butir persoalan yang akan digunakan sebagai instrument pengukuran dengan teknik *self*

*report* adalah:

1. Nyatakan atribut psikologis yang akan diukur dengan suatu *construct* *hypothetic* yang jelas
2. Tetapkan indikator terbaik dari atribut psikologis tersebut sebagai manifestasi eksternal yang konkrit, dan jelas sehingga dapat diobservasi oleh siapapun
3. Menyusun pertanyaan atau pernyataan yang akan berfungsi sebagai simultan bagi subjek yang diukur, agar memberikan respon yang berkenaan dengan indikator dari atribut psikologis yang (Hasanuddin Noor, 2012:108-110)

#### **3.3.1.2 Pendekatan Pengukuran**

Pendekatan pengukuran yang digunakan adalah pendekatan proses. Pendekatan mempunyai karakteristik yang dilakukan ketika perilaku sedang berlangsung. Atribut yang diukur tidak menghasilkan *output* yang kongkrit dapat diukur akan bersifat subjektif dan aktivitasnya mengandung bahaya sehingga perlu diamati secara cermat. (Hasanuddin Noor, 2012:102)

#### **3.3.1.3 Penskalaan**

Model penskalaan yang digunakan dalam pengukuran ini adalah model penskalaan respon. Respon subjek menjadi dasar dalam penetapan skala berupa angka. Setelah butir persoalan dibuat kemudian ditetapkan kemungkinan pilihan jawaban subjek. Semua kemungkinan pilihan jawaban dalam persepsi penyusunan dipandang sama, belum dapat ditetapkan mana yang akan mendapat tempat pada sisi kiri ataupun kanan dalam kontinum yang akan dibuat penyusun. (Hasanuddin

Noor, 2012:76)

### 3.3.1.4 Alat ukur beban kerja

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur beban kerja dalam penelitian ini berupa angket yang mengacu pada aspek-aspek yang dapat menimbulkan beban kerja menurut **Keith Davis (1985)**. Menurut aspek-aspek beban kerja yang **keith davis** peneliti membuat alat ukur ini berupa angket untuk mengetahui beban kerja yang dirasakan oleh perawat bagian rawat inap.

**Tabel 3.1**  
**Kisi-Kisi Alat Ukur Beban Kerja**

No	Aspek	Indikator	No.Item	
			favorable	unfavorable
1	<i>Work overload</i>	• Mudah tidaknya suatu pekerjaan itu dilaksanakan	2,3	4
		• Terlalu banyak tugas yang berbeda	5,6	1
2.	<i>Time Urgency</i>	• Terbatasnya waktu dalam mengerjakan tugas	10, 11	8,9,12
3.	<i>Poor quality of supervisor</i>	• Dukungan dan bimbingan dari atasan, system pengawasan yang buruk, tidak objektif, tidak efisien dari atasan	13,14,15,18	16,17
4.	<i>Inadequate authority to macth responsibilities</i>	• Ketidaksesuaian wewenang yang diberikan	19,20	21
		• Tanggung jawab yang dipikul	22,23	24
5.	<i>Insufficient performance feedback</i>	• Kesempatan pengembangan karir	25, 26	27
		• Kesempatan mengembangkan kemampuan	28, 29	30

6.	<i>Role ambiguitiy</i>	• Kejelasan peran dalam pekerjaan	31, 32	33
		• Kecukupan informasi mengenai tugas	34,35	36
7.	<i>Change of type</i>	• Perubahan dalam pekerjaan	42	41
		• Kemampuan menyesuaikan dalam perubahan	38	37,39, 40
8.	<i>differences between company's and employee's values</i>	• Tidak mengikuti peraturan perusahaan	47	48
		• Kebijakan yang dikeluarkan pihak perusahaan yang sering bertolak belakang dengan diri pekerja	44,46	43, 45

Alat ukur ini menggunakan model Likert. Skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang. Pada setiap soalnya responden diminta untuk menyatakan perasaannya terhadap isi pernyataan dalam 4 (empat) macam variasi respon yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pemberian skor untuk butir item dibagi menjadi dua yaitu pernyataan positif dan negatif penilaiannya adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Penilaian Skor Beban Kerja**

Kriteria	Favorable	Unfavorable
SS : sangat setuju	4	1
S : setuju	3	2
TS : tidak setuju	2	3
STS : Sangat tidak setuju	1	4

Perhitungan pada daftar isian (skala beban kerja) merupakan perjumlahan bobot setiap item sesuai pilihan responden, sehingga didapat skor total untuk masing-masing responden dan dapat diketahui bahwa semakin tinggi skor total yang diperoleh responden, maka menunjukkan tingkat beban kerja yang semakin tinggi, semakin rendah skor total yang diperoleh responden, maka menunjukkan tingkat beban kerja semakin rendah.

### **3.3.2 Alat Ukur Tampilan Kerja**

#### **3.3.2.1 Teknik Pengukuran**

Teknik pengukuran dalam penelitian ini menggunakan *behavior observations*. Observasi adalah proses mengamati dan mencatat perilaku individu maupun kelompok dalam suatu situasi yang diciptakan atau pada situasi alamiah yang sedang berlangsung. Situasi dalam observasi meliputi dimana observasi itu dilakukan, apa yang akan diobservasi, kapan akan dilaksanakan dan bagaimana observasi itu dilaksanakan. Dalam hal yang berkaitan dengan metode pengukuran maka situasi yang secara khusus dibahas adalah berkenaan dengan apa yang akan diamati yaitu perilaku dan bagaimana pencatatan dilakukan. Observasi akan menuntut fungsi penginderaan observer baik penglihatan maupun pendengaran. Oleh karena itu perilaku yang diamati tentunya adalah konkrit dan *observable*.

**(Hasanuddin Noor, 2012: 105-106)**



### 3.3.2.2 Pendekatan Pengukuran

Pendekatan pengukuran yang digunakan adalah pendekatan proses. Pendekatan proses adalah dilakukan ketika perilaku sedang berlangsung. Atribut yang diukur tidak menghasilkan output yang secara konkrit dapat diukur atau walaupun dapat diukur akan bersifat subjektif. Aktivitas mengandung bahaya sehingga perlu diamati secara cermat.. (Hasanuddin Noor, 2012:102)

### 3.3.2.3 Penskalaan

Model penskalaan yang digunakan dalam pengukuran ini adalah model penskalaan berdasarkan observasi, observasi dilakukan oleh kepala perawat bagian rawat inap. Observasi sebagai proses mengamati akan menuntut fungsi penginderaan. Oleh karena itu perilaku yang dapat diamati tentunya adalah perilaku kongkrit dan *observable*. Teknik pengamatan dilakukan dengan menggunakan penginderaan mengamati perilaku kongkrit sebagai indikator dan atribut yang diamati. Selanjutnya pengamat mencatat pemunculan indikator sesuai dengan teknik pencatatan yang digunakan. Teknik pencatatan yang digunakan adalah rating scale, pencatat menggunakan penskalaan yang berjenjang, tidak hanya mencatat muncul tidaknya gejala perilaku. Prosedurnya adalah pilih trait tertentu yang akan diobservasi, lakukan observasi dalam berbagai situasi dan catat semua aktivitas subjek berdasar rate tau tingkatan dalam hal kualitas seperti frekuensi kemunculan atribut tersebut. (Hasanuddin Noor, 2012)

### 3.3.2.4 Alat Ukur Tampilan Kerja

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur tampilan kerja dalam penelitian ini berupa angket yang mengacu pada teori tampilan kerja yang merupakan pekerjaan *non-production* yang dilakukan atau diisi oleh kepala perawat yang mencakup pada bagian *actual performances* yang muncul pada perawat bagian rawat inap.

**Tabel 3.3**  
**Kisi-kisi alat ukur Tampilan Kerja**

No	Non-production		Aspek	Indikator	No. Item
1		Actual performances	Disiplin	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Melaksanakan tugas, pagi, siang, malam dan hari libur sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan</li><li>2. Memantau dan menilai kondisi pasien pada waktu yang telah ditentukan tidak terlambat</li><li>3. Serah terima tugas kepada petugas pengganti secara lisan maupun tulisan</li><li>4. Mengikuti pertemuan yang telah ditentukan oleh kepala perawat</li></ol>	1,2,3,4,5,6,7,8

			Tanggung jawab	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memelihara kebersihan ruangan rawat dan lingkungan rumah sakit terumata kamar rawat inap</li> <li>2. Memasukan dan menerima pasien baru sesuai dengan prosedur dan ketentuan dari rumah sakit</li> <li>3. Membuat pencatatan dan laporan pelayanan keperawatan yang tepat dan benar sehingga dapat dipercaya</li> <li>4. Memahami dan melaksanakan bagaimana seharusnya seorang perawat berinteraksi dengan pasien</li> <li>5. Memberikan pelayanan keperawatan dasar kepada pasien sesuai kebutuhan dan batas kemampuannya</li> <li>6. segera membuat laporan dan melaporkan tindakan yang telah dilakukan kepada dokter yang bertanggung jawab</li> </ol>	9,10,11,12,13,14,15,16
--	--	--	----------------	---	------------------------

			Kerjasama	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Membuat hubungan kerjasama yang baik dengan anggota tim kesehatan (dokter, staff, dan teman sejawat lainnya)</li> <li>2. Menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik dengan petugas, pasien</li> <li>3. Menciptakan hubungan kerjasama dengan pasien dan keluarganya</li> <li>4. Membantu petugas lainnya dalam memelihara lingkungan yang sehat</li> <li>5. Menyiapkan pasien yang akan segera pulang secara administrasi</li> </ol>	17,18,19 20,21,22 23,24
--	--	--	-----------	--	-------------------------------

Alat ukur ini menggunakan model Likert. Skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang. Pada setiap soalnya *supervisor* diminta mengobservasi dengan mengisi isi pernyataan dalam 4 (empat) macam variasi respon yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pemberian skor untuk butir item dibagi menjadi dua yaitu pernyataan positif dan negatif penilaiannya adalah sebagai berikut

**Tabel 3.4**  
**Penilaian Skor Tampilan Kerja**

Kriteria	Favorable	Unfavorable
SL : Selalu	4	1
S : Sering	3	2
J : Jarang	2	3
TD : Tidak pernah	1	4

Cara penilaian yang pertama diberikan untuk persoalan 1-24, kriteria selalu (SL) dalam 6 bulan sebanyak 180 hari terdapat kekurangan sebanyak 7 hari, kriteria sering (S) sebanyak 5 hari, kriteria jarang (J) sebanyak 3 hari, kriteria tidak pernah sebanyak 1 hari. Dilakukan dengan melakukan observasi dan data kehadiran.

Cara penilaian yang kedua, dengan melihat atau melakukan observasi kegiatan yang dilakukan oleh perawat. Observasi yang dilakukan sebanyak 2 kali dalam seminggu. Serta melihat hasil laporan yang dikerjakan oleh perawat. Selain itu melihat data kehadiran pada setiap pertemuan yang dilakukan oleh perawat dengan dokter.

Perhitungan pada daftar isian (skala tampilan kerja) merupakan perjumlahan bobot setiap item sesuai dengan yang diisi oleh supervisor, sehingga didapat skor total untuk masing-masing subjek yang dinilai dan dapat diketahui bahwa semakin tinggi skor total yang diperoleh supervisor, maka menunjukkan tingkat tampilan kerja yang semakin baik, semakin rendah skor total yang diperoleh supervisor, maka menunjukkan tingkat tampilan kerja semakin buruk.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

Penelitian ini merupakan penelitian populasi yang tidak dilakukan teknik sampling, dengan demikian anggota populasi menjadi subjek penelitian. Penelitian populasi yaitu penelitian yang dilakukan terhadap lingkup yang luas dengan subjek penelitian (Arikunto:2002). Alasan dilakukannya penelitian populasi adalah karena memungkinkan mengambil seluruh perawat bagian rawat inap untuk dijadikan sebagai subjek penelitian. Jumlah subjek penelitian populasi perawat bagian rawat inap adalah sebanyak 30 orang.

### **3.5 Uji Coba Alat Ukur**

Alat ukur yang dikonstruksi oleh peneliti akan diujicobakan terlebih dahulu untuk memperoleh validitas dan reliabilitas. Selain itu, untuk mengetahui item mana yang sebaiknya digunakan dan item mana yang sebaiknya dieliminir atau dimodifikasi.

#### **3.5.1 Uji Validitas**

Uji validitas adalah untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut memiliki taraf kesesuaian dan ketepatan dalam melakukan suatu penilaian atau dengan kata lain apakah alat ukur tersebut sudah benar-benar mengukur apa yang hendak diukur.

Metoda uji coba validitas dalam alat ukur ini bersifat *Construct Related*, yaitu metode validasi yang dilakukan melalui proses analisis untuk menemukan hubungan antara instrument dengan definisi konseptual beban kerja yang akan

diukur dengan alat ukur tersebut (**Hasanuddin Noor 2012:160**). Alat ukur yang digunakan adalah skala yang disusun berdasarkan teori yang sudah valid. Bila alat ukur telah memiliki validitas konstruk berarti semua item yang ada dalam alat pengukur itu sudah mengukur konsep yang akan diukur.

Untuk menguji konsistensi *Construct Validity* tersebut, dapat diketahui dengan mencari koefisien korelasi antara skor item dengan skor total menggunakan teknik korelasi *Rank Spearman*. Alasan menggunakan teknik korelasi tersebut karena data yang diperoleh melalui alat ukur adalah berskala ordinal.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam uji validitas kuantitatif adalah sebagai berikut:

1. Melakukan uji coba item dan konstruk teori
2. Melakukan uji coba terhadap alat ukur beban kerja dan tampilan kerja kepada sejumlah responden yang dijadikan populasi uji coba.
3. Mencatat setiap skor item pada masing-masing responden.
4. Menghitung korelasi antara skor item dengan skor total melalui rumus rs:

$$rs = \frac{\sum R(X)R(Y) - n\left(\frac{n+1}{2}\right)^2}{\sqrt{\left(\sum (R(X))^2 - n\left(\frac{n+1}{2}\right)^2\right)\left(\sum (R(Y))^2 - n\left(\frac{n+1}{2}\right)^2\right)}}$$

Keterangan:

$X_i$  = Skor setiap scenario

$Y_i$  = Jumlah skor scenario pada setiap item

$n$  = Jumlah keseluruhan sampel

5. Menentukan item yang valid dan tidak valid berdasarkan ketentuan:

- ~ Jika  $r_s \text{ hitung} \geq r_s \text{ kritis} = 0,3$ , maka item valid
- ~ Jika  $r_s \text{ hitung} < r_s \text{ kritis} = 0,3$ , maka item tidak valid

Setelah dilakukan pengujian validitas, maka item yang tidak valid pada alat ukur beban kerja sebanyak 8 item dan sisanya 48 item dinyatakan valid dengan rata-rata koefisien korelasinya = 0,760. Sedangkan pada alat ukur tampilan kerja dinyatakan valid pada keseluruhan item sebanyak 24 item, pengukuran validitas dilakukan melalui wawancara.

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk mengetahui sejauhmana alat ukur yang akan digunakan memiliki taraf ketelitian, kepercayaan, kekonstanan atau kestabilan, sehingga alat ukur tersebut dapat dikatakan reliabel. Dalam penelitian ini, setelah melakukan uji validitas alat ukur dan mendapatkan item-item yang valid, maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas alat ukur. Metode analisis reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *internal consistency* dengan teknik *Split Half (Belah Dua)*. Langkah-langkah yang perlu dilakukan adalah sebagai berikut (Djamaludin Ancok, 1989:25) :

1. Membagi item-item valid menjadi dua belahan (kelompok), yaitu item bernomor ganjil dan item bernomor genap. Item yang bernomor ganjil dikelompokkan sebagai belahan pertama, sedangkan yang bernomor genap dikelompokkan sebagai belahan kedua.
2. Skor masing-masing item pada tiap belahan dijumlahkan. Langkah ini akan



menghasilkan dua skor total untuk masing-masing responden, yakni skor total belahan pertama dan skor belahan kedua.

3. Mengkorelasikan skor total belahan pertama dan skor total belahan kedua dengan menggunakan teknik korelasi *Rank Spearman*, dengan rumus :

$$r_s = \frac{\sum R(X)R(Y) - n\left(\frac{n+1}{2}\right)^2}{\sqrt{\left(\sum (R(X))^2 - n\left(\frac{n+1}{2}\right)^2\right)\left(\sum (R(Y))^2 - n\left(\frac{n+1}{2}\right)^2\right)}}$$

Keterangan :

R(X)	=	Ranking variabel X (skor total ganjil)
R(Y)	=	Ranking variabel Y (skor total genap)
$r_s$	=	Koefisien korelasi rank Spearman
n	=	Jumlah responden (banyaknya pasangan data observasi)

4. Oleh karena angka korelasi yang diperoleh adalah angka korelasi dari alat ukur yang dibelah, maka angka korelasi yang dihasilkan lebih rendah daripada angka korelasi yang didapat jika alat ukur tersebut tidak dibelah. Oleh karena itu harus dicari angka reliabilitas untuk keseluruhan item tanpa dibelah. Cara mencari reliabilitas untuk keseluruhan item adalah dengan mengkorelasikan angka korelasi yang diperoleh dengan memasukkan ke dalam rumus :

$$r_{tot} = \frac{2(r_{tt})}{1 + r_{tt}}$$

Keterangan :

$r_{tot}$  = Angka reliabilitas keseluruhan item

$r_{tt} = r_s$  = Angka korelasi belahan pertama dan belahan kedua

Semakin besar nilai koefisien alpha (mendekati 1), maka antar pernyataan dalam setiap item mempunyai hubungan yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa reliabilitas alat ukur tersebut semakin baik. Menentukan reliabilitas yang sesuai dengan kriteria Guilford (**Hasanuddin Noor 2012:190**) :

**Tabel 3.5**  
**Parameter Koefisien Reliabilitas Guilford**

Koefisien	Derajat Korelasi
$\leq 0,20$	Tidak ada korelasi
0,20 – 0,40	Korelasi rendah
0,41 – 0,60	Korelasi cukup
0,61 – 0,80	Korelasi tinggi
0,81 – 1,00	Korelasi tinggi sekali

Berdasarkan uji reliabilitas, maka derajat reliabilitas pada alat ukur beban kerja memiliki derajat korelasi yang tinggi yaitu sebesar -0,797, dan aspek pekerjaan yang berlebihan (*work overload*) memiliki derajat korelasi yang cukup yaitu sebesar -0,542, waktu yang terdesak atau terbatas (*time urgency*) memiliki derajat korelasi yang cukup yaitu sebesar -0,564, system pengawasan yang tidak efisien (*poor quality of supervisor*) memiliki derajat korelasi yang tinggi yaitu

sebesar -0,539, kurang tepatnya pemberian kewenangan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (*inadequate authority to match responsibilities*) memiliki derajat korelasi yang tinggi yaitu sebesar -0,708, kurang umpan balik prestasi kerja (*insufficient performances feedback*) memiliki derajat korelasi yang tinggi yaitu sebesar -0,714, ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) memiliki derajat korelasi yang tinggi yaitu sebesar -0,623, perubahan-perubahan dalam pekerjaan (*change of type*) memiliki derajat korelasi yang tinggi yaitu sebesar -0,719, perbedaan nilai-nilai perusahaan dengan nilai-nilai yang dimiliki pekerja (*differences between company's and employee's value*) memiliki derajat korelasi yang tinggi yaitu sebesar -0,870.

### **3.6 Teknik Analisa Data**

#### **3.6.1 Uji Koefisien Rank Spearman (rs)**

Sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui sejauhmana keeratan hubungan antara beban kerja dengan tampilan kerja pada perawat bagian rawat inap di rumah sakit Halmahera Siaga Bandung, maka dilakukan bentuk pengujian statistic yang sesuai dengan bentuk dan skala pengukuran setiap variable.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan metoda statistic Non-parametrik dan dianalisa dengan teknik korelasional, untuk menentukan keeratan hubungan antara beban kerja dengan tampilan kerja. Perhitungan statistic yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini menggunakan Uji Statistik Korelasi *Rank Spearman*.

Untuk mengetahui seberapa besar keeratan antara kedua variable yang

diteliti, maka menggunakan Statistik Korelasi *Rank Spearman*, yang digunakan untuk mengukur asosiasi atau korelasi yang menuntut variabel yang diukur sekurang-kurangnya dalam skala ordinal. (Sidney Siegel,1992)

Alasan menggunakan koefisien korelasi *Rank Spearman* adalah:

1.1 Data dalam penelitian ini berpasangan

1.2 Data bersifat ordinal

Data ordinal memiliki ciri berikut:

- Data berupa ranking
- Nilai nol tidak mutlak
- Jarak antara ranking tidak harus sama
- Perbedaan hanya menunjukkan urutan

Adapun langkah-langkah perhitungan koefisien korelasi *Rank Spearman* sebagai berikut:

(Sidney Siegel,1992:253-257)

### **Koefisien Korelasi *Rank Spearman***

Apabila item yang dihadapi berbentuk skala ordinal, maka untuk nilai korelasi rank spearman pada item ke-i adalah:

$$r_s = \frac{6 \sum d_1^2}{n(n^2 - 1)}$$

➤ Langkah perhitungan:

- 1) Berilah ranking pada variabel X dan variabel Y mulai 1 hingga N. dari yang terkecil sampai yang terbear.
- 2) Tentukan harga  $d_1$  untuk subjek dengan menggunakan ranking Y pada ranking X

- 3) Kuadratkan harga itu untuk menentukan  $d_1^2$  untuk masing-masing subjek
- 4) Jumlahkan harga-harga  $d_1^2$  untuk mendapatkan
- 5) Hitung koefisien korelasi rank spearman, dengan rumus:

$$r_s = \frac{6 \sum d_1^2}{n(n^2-1)} \dots\dots\dots (1) \text{ jika tidak terdapat nilai X dan Y}$$

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 + \sum d_1^2}{2\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}} \dots\dots\dots (2) \text{ Jika terdapat angka yang sama}$$

pada variable X atau Y

Dengan :

$$\sum x^2 = \frac{N^2 - N}{12} - \sum T_x \text{ dan } \sum T_x = \sum \frac{t^2 - t}{12}$$

$$\sum y^2 = \frac{N^2 - N}{12} - \sum T_y \text{ dan } \sum T_y = \sum \frac{t^2 - t}{12}$$

$\sum T_x$  dan  $\sum T_y$  merupakan factor korelasi X dan Y

t = Frekuensi nilai yang sama

N = Jumlah Sampel

### 3.6.2 Penetapan Kriteria

Peneliti akan menentukan kriteria beban kerja, kemudian mengklasifikasikan masing-masing responden masuk ke dalam kategori sikap positif atau negatif. Langkah-langkahnya sebagai berikut:

1. Menentukan nilai maksimum

$$\text{Maksimum} = \text{Skor pilihan jawaban terbesar} \times \text{banyak pertanyaan}$$

2. Menentukan nilai minimum

$$\text{Minimum} = \text{Skor pilihan jawaban terkecil} \times \text{banyak pertanyaan}$$

3. Menghitung selisih antara maksimum dan minimum

$$\text{Rentang} = \text{Maksimum} - \text{Minimum}$$

4. Menentukan banyaknya kelas

$$\text{Banyak Kelas} = 2 \text{ (positif \& negatif)}$$

5. Menentukan panjang kelas

$$\text{(Panjang Kelas} = \text{Rentang} / \text{banyaknya kelas)}$$

6. Menentukan interval kelas

$$\text{Positif} = \text{Maksimum} - \text{panjang kelas}$$

$$\text{Negatif} = \text{Minimum} + \text{panjang kelas}$$

Kemudian, langkah berikutnya peneliti akan menentukan kriteria tampilan kerja untuk mengklasifikasikan masing-masing responden masuk ke dalam kategori tampilan kerja baik atau buruk. Langkah-langkahnya sebagai berikut:

1. Menentukan nilai maksimum

$$\text{Maksimum} = \text{Skor pilihan jawaban terbesar} \times \text{banyak pertanyaan}$$

2. Menentukan nilai minimum

$$\text{Minimum} = \text{Skor pilihan jawaban terkecil} \times \text{banyak pertanyaan}$$

3. Menghitung selisih antara maksimum dan minimum

$$\text{Rentang} = \text{Maksimum} - \text{Minimum}$$

4. Menentukan banyaknya kelas

$$\text{Banyak Kelas} = 2 \text{ (baik \& buruk)}$$

5. Menentukan panjang kelas

$$\text{(Panjang Kelas} = \text{Rentang} / \text{banyaknya kelas)}$$

6. Menentukan interval kelas

Baik = Maksimum - panjang kelas

Buruk = Minimum + panjang kelas

### 3.7 Prosedur penelitian

#### 3.7.1 Tahap persiapan

1. Menghubungi pihak Rumah Sakit Halmahera Siaga Bandung yang akan dijadikan lokasi penelitian untuk mendapatkan izin baik secara formal maupun informal untuk mendapatkan gambaran mengenai rumah sakit tersebut.
2. Melakukan wawancara awal dengan kepala HRD Rumah Sakit Halmahera Siaga Bandung untuk memperoleh gambaran mengenai situasi yang terjadi.
3. Melakukan studi kepustakaan untuk mencari landasan teoritis mengenai variabel-variabel penelitian.
4. Mengidentifikasi masalah penelitian.
5. Menyusun usulan rancangan penelitian.
6. Mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian.
7. Menentukan teknik pengambilan data.
8. Menghubungi calon-calon responden.

#### 3.7.2 Tahap Uji Coba Alat Ukur

1. Melakukan uji coba alat ukur beban kerja.
2. Menghitung reliabilitas alat ukur dengan mempergunakan program SPSS.

3. Menghitung validitas alat ukur dengan menggunakan program SPSS.
4. Melakukan analisis item dengan menggunakan metode *internal consistency*
5. Merevisi alat ukur berdasarkan hasil uji coba.

### **3.7.3 Tahap Pelaksanaan**

1. Mengurus masalah administrasi perihal pelaksanaan pengambilan data penelitian.
2. Meminta daftar perawat rawat inap.
3. Menghubungi responden dan menjelaskan mengenai maksud dan tujuan penelitian.
4. Meminta kesediaan responden untuk mengisi kuesioner beban kerja.
5. Mengumpulkan kuesioner yang telah diisi.
6. Meminta kepada kepala HRD untuk mengisi *performance appraisal*.
7. Mengumpulan *performance appraisal* yang telah diisi.

### **3.7.4 Tahap Pengolahan Data**

1. Melakukan skoring terhadap hasil kuesioner yang telah terkumpul.
2. Membuat tabulasi data.
3. Melakukan analisis data dengan menggunakan metode statistik yang sesuai untuk mencari hubungan antara variabel-variabel penelitian.

### **3.7.5 Tahap Penulisan Laporan**



1. Menginterpretasikan dan membahas hasil analisis statistik berdasarkan teori-teori dan kerangka pemikiran yang telah diajukan.
2. Membuat kesimpulan-kesimpulan penelitian
3. Menyusun laporan hasil penelitian.
4. Memperbaiki dan menyempurnakan hasil penelitian secara keseluruhan

