

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian ini menekankan analisis dengan metode statistika atau berupa angka (Azwar, 2018). Pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial yakni dalam rangka pengujian hipotesis dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada kesalahan penolakan hipotesis nihil. Adapun rancangan penelitian yang digunakan adalah korelasi, yaitu bertujuan untuk menyelidiki variasi pada satu variabel dengan variabel lainnya berdasarkan koefisien korelasi.

3.2. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Azwar (2018) identifikasi variabel ialah langkah penerapan variabel-variabel utama dalam penelitian dan penentuan fungsinya masing-masing. Menurut Sugiyono (2017) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lebih lanjut sehingga diperoleh informasi dan ditarik kesimpulannya. Dalam kedudukannya variabel penelitian terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian terdiri dari satu variabel terikat dan dua variabel bebas, yaitu:

1. Variabel Bebas : Iklim Organisasi (X)
2. Variabel Terikat : Loyalitas Kerja (Y)

3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang akan diamati (Azwar, 2018). Adapun definisi operasional yang akan diteliti oleh peneliti kali ini, yaitu:

a. Iklim Organisasi

Menurut Patterson (Kusumaputri, 2018) Iklim Organisasi adalah suatu lingkungan sosial yang secara umum menggambarkan sejumlah aspek tertentu. Dasar dari penelitian ini adalah

landasan teori iklim organisasi yang peneliti menyusun sendiri dengan merujuk pada aspek dari Patterson (Kusumaputri, 2018) diantaranya yaitu struktur, tanggung jawab, imbalan, resiko, kehangatan, dan dukungan. Aspek tersebut menjadi dasar dalam peneliti menyusun alat ukur.

b. Loyalitas Kerja

Menurut Chaerudin (2020) loyalitas diartikan sebagai tekad dan kesanggupan seseorang untuk taat, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu dengan disertai penuh kesadaran dan tanggung jawab. Berlandaskan hal tersebut, peneliti melakukan pengukuran tingkat loyalitas kerja perawat di Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan Kota Palembang. Peneliti menyusun alat ukur sendiri dengan merujuk pada aspek loyalitas kerja dari Chaerudin (2020) diantaranya ialah taat pada peraturan, tanggung jawab, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan kesukaan terhadap pekerjaan.

3.4. Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi

Menurut Azwar (2018) populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenal generalisasi hasil penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Berdasarkan definisi tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan Kota Palembang sebanyak 59 perawat dengan karakteristik berstatus perawat rumah sakit.

3.4.2 Sampel

Menurut Azwar (2018) sampel adalah sebagian dari jumlah populasi. Sedangkan menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Pengambilan sampel menggunakan metode sampling total. Sampel penelitian ini berjumlah 59 perawat di

rumah sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan Kota Palembang. Sampling total merupakan teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua (Sugiyono, 2017). Penelitian yang dilakukan pada populasi di bawah 100 sebaiknya dijadikan sampel semua sebagai subjek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode penelitian adalah cara yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa skala. Skala merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang atau pendeknya interval di dalam alat ukur (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis skala model likert. Format likert digunakan untuk membuat skala likert yang dipakai untuk mengukur sikap, pendapat, persetujuan, dan persepsi peserta tes terhadap fenomena sosial atau permasalahan yang disajikan dalam tes (Alhamdu, 2017).

Pada skala likert terdapat 4 alternatif jawaban, yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju). Bentuk kalimat pernyataannya berupa *favorable* nilai 4 diberikan untuk jawaban SS (Sangat Setuju) dan nilai 1 diberikan untuk jawaban STS (Sangat Tidak Setuju). Sedangkan untuk aitem *unfavorable* nilai 1 diberikan untuk jawaban SS (Sangat Setuju) dan nilai 4 diberikan untuk jawaban STS (Sangat Tidak Setuju). Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

3.5.1 Skala Iklim Organisasi

Skala iklim organisasi disusun sendiri oleh penulis dengan mengacu pada aspek iklim organisasi dari Patterson (Kusumaputri, 2018) diantaranya yaitu Struktur, Tanggung Jawab, Imbalan, Resiko, Kehangatan, Dukungan, Konflik, Identitas. Jumlah aitem terdiri dari 48 item yang terbagi dalam 24 *favorable* dan 24 *unfavorable*.

Tabel 1
Skor Skala Iklim Organisasi

Jawaban	Skor	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
SS (Sangat Setuju)	4	1

S (Setuju)	3	2
TS (Tidak Setuju)	2	3
STS (Sangat Tidak Setuju)	1	4

Tabel 2
Blueprint Skala Penyebaran Item Iklim Organisasi

NO	Dimensi	Indikator	Item		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Struktur	Kejelasan Tugas	2,4,6	1,3,5	6
		Prosedur Kerja/Peraturan			
2	Tanggung Jawab	Tanggung jawab dalam tingkah laku kerja	8,10,12	7,9,11	6
		Pemecahan problem sendiri			
3	Imbalan	Pemberian penghargaan (rewards)	14,16,18	13,15,17	6
		Kesesuaian mengenai gaji			
		Kebijakan Promosi/Pengharapan jenjang karir atas kinerja yang baik			
4	Resiko	Berani mengambil resiko dengan perhitungan	20,22,24	19,21,23	6
		Tidak berani mengambil resiko			
5	Kehangatan	Hubungan antar anggota organisasi satu sama lain	26,28,30	25,27,29	6
		Suasana atau lingkungan kerja yang ramah dan nyaman			
6	Dukungan	Dukungan emosional dari pimpinan	32,34,36	31,33,35	6

		Dukungan emosional dari anggota organisasi satu sama lain			
		Bantuan pada kesulitan yang dihadapi			
7	Konflik	Pencegahan terjadinya konflik	38,40,42	37,39,41	6
		Pemecahan terhadap konflik yang terjadi			
8	Identitas	Jejak karier yang ingin dirintis	44,46,48	43,45,47	6
Jumlah			24	24	48

3.5.2 Skala Loyalitas Kerja

Pengukuran skala loyalitas kerja pada karyawan disusun sendiri oleh penulis dengan mengacu pada indikator-indikator dari loyalitas kerja menurut Chaerudin (2020) yaitu: Taat pada peraturan, tanggung jawab pada organisasi, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan mencintai pekerjaan/kesukaan terhadap pekerjaan.

Skala loyalitas kerja yang diberikan kepada karyawan dan pengawas memiliki 48 aitem yang terdiri dari pernyataan, baik bersifat *favorable* maupun *unfavorable*. Blueprint dan penyebaran item pada skala dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Skor Skala Loyalitas Kerja

Jawaban	Skor	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
SS (Sangat Setuju)	4	1
S (Setuju)	3	2
TS (Tidak Setuju)	2	3
STS (Sangat Tidak Setuju)	1	4

Tabel 4
Blueprint Skala Penyebaran Item Loyalitas Kerja

NO	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	

1	Taat pada peraturan	Kesadaran karyawan terhadap peraturan yang dibuat untuk memperlancar jalannya organisasi demi tujuan tanpa paksaan, murni dari hati nurani.	1,3,5,7	2,4,6,8	8
2	Tanggung jawab pada organisasi	Bertanggung jawab pada organisasi, berhati-hati menjalankan tugas, dan berani mengembangkan inovasi demi kepentingan organisasi.	9,11,13,15	10,12,14,16	8
3	Kemauan untuk bekerja sama	Bekerja sama dengan kelompok untuk mewujudkan tujuan organisasi yang tidak mungkin dicapai secara individual.	17,19,21,23	18,20,22,24	8
4	Rasa memiliki	Adanya rasa ikut memiliki yang mendorong karyawan untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab.	25,27,29,31	26,28,30,32	8
5	Hubungan antar pribadi	Adanya hubungan antar personal yang terjalin dengan baik terhadap anggota	33,35,37,39	34,36,38,40	8

		lain dan juga terhadap atasannya.			
6	Mencintai pekerjaan/kesukaan terhadap tugas	Mampu menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi permasalahan dengan bijaksana.	41,43,45,47	42,44,46,48	8
JUMLAH			24	24	48

3.6. Validitas dan Relibilitas Alat Ukur

3.6.1 Validitas

Validitas merupakan sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Oleh karena itu, uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu aitem yang akan digunakan sebagai instrument alat ukur dapat mengukur objek yang ingin diukur. Uji validitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan program SPSS *Statistic Version 25* yakni dengan metode analisis *Korelasi Person Product Momen* dengan membandingkan nilai signifikansi, bila nilai signifikansi $<0,05$ maka aitem valid, jika nilai signifikansi $>0,05$ maka aitem tidak valid (Alhamdu, 2017).

3.6.2 Reliabilitas

Reliabilitas mengacu kepada konsistensi hasil ukur yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran (Azwar, 2018). Artinya reliabilitasnya ini ingin melihat apakah suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur apa yang ingin diukur tersebut tetap konsisten atau tidak ketika pengukuran diulang kembali. Dalam penelitian ini uji reliabilitas yang digunakan adalah *alpha cronbach*. Suatu alat ukur dikatakan reliable ketika memenuhi batas minimum skor *alpha cronbach* 0,6. Artinya skor reliabilitas alat ukur yang kurang dari 0,6 maka dianggap kurang baik, sedangkan skor reliabilitas 0,7 dapat diterima, dan dianggap baik bila mencapai skor reliabilitas 0,8. Sehingga dapat dikatakan bahwa skor reliabilitas semakin mendekati angka 1, maka semakin baik dan tinggi skor reliabilitas alat ukur yang digunakan (Alhamdu, 2017).

3.7. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan yaitu dengan uji hipotesis parametric dan nonparametric. Untuk melakukan uji parametric data yang digunakan harus berdistribusi normal dengan analisis *person product moment*. Sebaliknya jika data tidak berdistribusi normal digunakan analisis *Spearman*.

3.7.1 Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan sebagai syarat sebelum melakukan uji analisis korelasi *person* dengan maksud agar kesimpulan yang ditarik tidak menyimpang dari kebenaran yang seharusnya.

3.7.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Teknik yang digunakan untuk uji normalitas ini adalah teknik *Kolmogorov-Smirnov*. Data dikatakan normal apabila nilai $p > 0,05$. Jika pengujian data sampel normal, maka hasil perhitungan statistic dapat digeneralisasikan pada populasinya. Uji normalitas dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25 *for windows*.

3.7.1.2 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan antara variabel serta mengetahui signifikansi penyimpangan linieritas hubungan tersebut. Teknik yang digunakan dalam uji linieritas ini adalah teknik *Kolmogorov-Smirnov*. Hubungan dikatakan linier jika $p < 0,05$.

3.7.2 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk memutuskan apakah hipotesis diterima atau tidak. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *product moment* apabila data berdistribusi normal. Sebaliknya untuk data yang tidak berdistribusi normal digunakan analisis *Spearman* dengan bantuan program SPSS Versi 25 *for windows*.