

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini meliputi pelatihan kerja, budaya organisasi, dan *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat di Rumah Sakit Prasetya Bunda yang beralamat di Jl. Ir. H. Juanda No.1, Panyingkiran, Kec. Indihiang, Kota. Tasikmalaya.

3.1.1 Sejarah Singkat Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya

Status Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya

1. Kepemilikan Rumah Sakit : Swasta (PT. Prasetya Mulia)
2. Bentuk Usaha : PT (Saham Atas Nama)
3. Nama Rumah Sakit : RS. Prasetya Bunda
4. Alamat Rumah Sakit : Jl. Ir. H. Djuanda No.1
5. Total Jumlah Bed : 85 Tempat Tidur
6. Pengelola Rumah Sakit : PT. Prasetya Mulia Tasikmalaya

RS. Prasetya Bunda yang berada dibawah naungan PT. Prasetya Mulia didirikan di Kota Tasikmalaya dengan Akte Pendirian Perseroan Terbatas: No. 30 pada tanggal 24 April 2006 oleh Notaris Heri Hendriyana, SH, MH, dan sudah mendapat Pengesahan Departemen Hukum & Hak Azasi Manusia dengan Nomor. C-16485 HT. 01.01. Tahun. 2006.

PT. Prasetya Mulia didirikan oleh para pendiri yaitu Dr. H. Triono Eddy Muliando, Sp OG dan Ny. Hj. Dwi Ratna Kartika, SH, dengan susunan direksi sebagai berikut, Direktur Utama: Dr. Rose Dita Prasetyawati; Komisaris Utama: Dr. H. Triono Eddy Muliando; dan Komisaris: Hj. Dwi Ratna Kartikawati, SH, MKn.

Rumah Sakit Prasetya Bunda adalah rumah sakit umum milik Swasta dan merupakan salah satu rumah sakit tipe D yang terletak di wilayah Kota Tasikmalaya, Jawa Barat. Rumah sakit ini memberikan pelayanan di bidang kesehatan yang didukung oleh layanan dokter spesialis serta ditunjang dengan fasilitas medis yang lainnya.

RS. Prasetya Bunda merupakan rumah sakit umum dengan berbagai fasilitas pelayanan yang cukup lengkap, termasuk pelayanan intensif untuk bayi (NICU), dan untuk dewasa (HCU/ICU), serta memiliki ruang isolasi untuk penyakit menular, RS. Prasetya Bunda dipimpin oleh direktur Rumah Sakit, yang dijabat oleh Dr. H. Muzwar Anwar, M.MKes, memiliki fasilitas 85 tempat tidur yang terdiri dari kelas standar, delixe, superior, VIP dan VVIP (*Presiden Suite*).

Walaupun RS. Prasetya Bunda mempunyai berbagai fasilitas plus seperti, *Beauty Center & Spa, Coffee Shop, Ministore, ATM BCA, Cafeteria*, dan Masjid atau Mushola, serta berbagai ruangan pertemuan ukuran kecil, sedang dan besar, akan tetapi memiliki kepedulian kepada masyarakat tidak mampu, dengan menyediakan 40 persen dari kapasitas tempat tidurnya untuk melayani pasien Jamkesmas, Jampersal, Jamkeskinda dan Jamsostek. Selain itu, rumah sakit ini juga sudah mengadakan berbagai kerjasama dengan pemberian pelayanan kesehatan untuk perusahaan, bank, dan berbagai perusahaan asuransi.

Sesuai dengan visi dan misinya RS. Prasetya Bunda, dalam melakukan kegiatannya tidak hanya diam ditempat dan menunggu datangnya pasien yang sakit. Namun juga berusaha melakukan kegiatan pelayanan kesehatan secara holistik, artinya mulai dari usaha promotif untuk menjaga kesehatan maupun upaya preventif untuk melakukan pencegahan penyakit dan gangguan yang lain.

3.1.2 Visi dan Misi

Adapun visi dan misi yang sudah ditetapkan oleh Rumah Sakit Prasetya Bunda yaitu:

a. Visi:

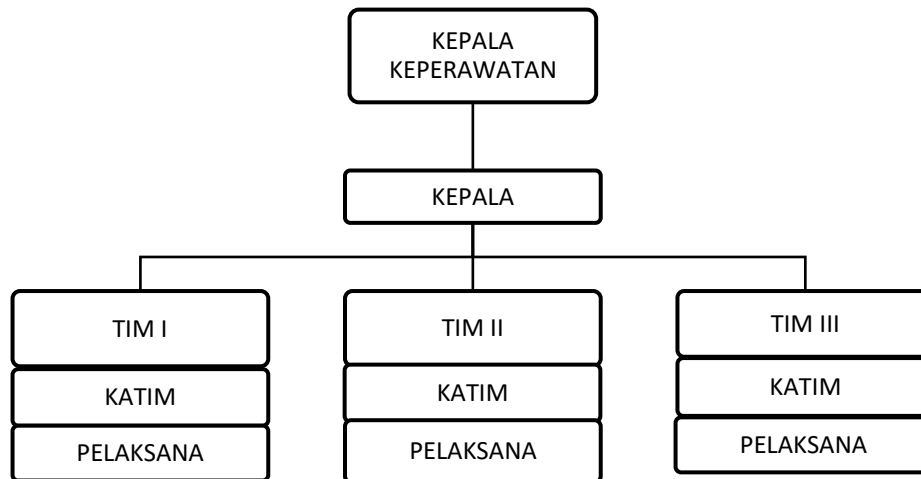
RS. Prasetya Bunda menjadi Rumah Sakit terkemuka dengan pelayanan prima dan profesional.

b. Misi:

1. Memberikan pelayanan kesehatan paripurna yang profesional dan bermutu dengan tetap peduli terhadap kaum dhuafa dan anak yati.
2. Sebagai mitra pengembangan keilmuan dan tenaga kesehatan yang bermutu.
3. Memberdayakan karyawan sebagai mitra untuk kemajuan bersama.

3.1.3 Struktur Organisasi dan Sebaran Tugas Perawat di Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya

Untuk mengetahui sebaran tugas perawat yang ada pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya, dapat dilihat pada Gambar 3.1



Gambar 3.1
Struktur Organisasi Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya

Sumber: Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya (2023)

Keterangan:

- a. Kepala Keperawatan : Melakukan tugas memimpin, mengatur, dan untuk mengendalikan manajemen serta administrasi pelayanan kesehatan.
- b. Kepala Ruangan : Melakukan pengawasan dan mengendalikan kegiatan pelayanan keperawatan di ruangan.

- c. Ketua Tim : Bersama kepala ruang melakukan pengawasan dan mengendalikan kegiatan pelayanan perawatan yang menjadi tanggung jawabnya.
- d. Perawat Pelaksana : Melaksanakan asuhan keperawatan pada pasien di ruangan ICU.

3.1.4 Perawat Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya

Jumlah keseluruhan perawat pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya adalah 70 orang. Dengan sebaran tugas perawat sebagai berikut.

- a. Kepala Perawat : 1 orang
- b. OK (Kamar Operasi) : 1 orang
- c. UGD (Unit Gawat Darurat) : 9 orang
- d. HCU (High Care Unit) : 6 orang
- e. Nurse Station 2 : 10 orang
- f. Nurse Station 3 : 10 orang
- g. Perinatology : 10 orang
- h. Hemodialisa : 8 orang
- i. Thalassemia : 3 orang
- j. Rawat Jalan : 12 orang

Deskripsi tugas dari setiap pembagian posisi bertugas adalah sebagai berikut.

- a. Kepala Perawat, melaksanakan tugas dengan memimpin, mengatur, dan melakukan pengendalian manajemen dan administrasi pelayanan keperawatan.

- b. OK (Kamar Operasi), menyiapkan kelengkapan alat-alat yang diperlukan dan melakukan koordinasi dengan seluruh tim operasi (termasuk dokter operator).
- c. UGD (Unit Gawat Darurat), memberi pelayanan asuhan keperawatan langsung kepada pasien dan pelayanan kepada pelanggan serta mendampingi dokter untuk memeriksa dan melakukan tindakan kepada pasien.
- d. HCU (High Care Unit), memelihara kebersihan ruang rawat dan lingkungannya, memelihara peralatan perawatan dan medis agar selalu dalam keadaan yang siap pakai, menciptakan dan memelihara hubungan kerja.
- e. Nurse Station (Perawat), menjaga dan merawat pasien, memberi obat sesuai waktu dan takaran, menjaga kesehatan pasien dan memberikan motivasi serta perhatian kepada pasien.
- f. Perinatology (Unit Pelayanan Khusus Bayi), memberikan pelayanan kepada seluruh bayi baru lahir, pelayanan diberikan pada usia 0 – 28 hari terutama dengan risiko yang tinggi.
- g. Hemodialisa (Terapi/cuci darah), terapi cuci darah diluar tubuh, terapi ini umumnya dilakukan oleh pasien pengidap masalah ginjal yang ginjalnya sudah tidak berfungsi dengan baik.
- h. Thalassemia (Kelainan Darah), menyemangati para pasien dan memeberikan motivasi perhatian kepada pasien untuk menjalani transfusi darah.
- i. Rawat Jalan, yaitu serangkaian pelayanan dan pengobatan ringan dengan cara memberi pasien obat-obatan untuk dikonsumsi dalam jangka waktu singkat.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat di Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya adalah dengan menggunakan metode survei. Penelitian dengan survei adalah metode penelitian dengan kuantitatif yang digunakan guna mendapatkan data yang terjadi di masa lampau atau saat ini, mengenai keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel, dan untuk menguji beberapa hipotesis mengenai variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu (Sugiyono, 2018: 36).

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan judul “**Pengaruh Pelatihan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Perawat di Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya**”, maka terdapat variabel bebas yaitu pelatihan kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan terikat yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y), operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan indikator dan pengukuran masing-masing variabel yang terikat dengan penelitian.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran	Skala	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
	Proses secara	pelatihan	1. Instruktur	-Penguasaan Materi	O

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Pelatihan Kerja (X₁)	berkesinambungan dengan cara yang sistematis dan terorganisir untuk perawat di Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya	2. Peserta	-Semangat dalam mengikuti pelatihan	R D I N A L
		3. Materi	-Sesuai tujuan -Sesuai dengan komponen peserta -Penetapan sasaran	
		4. Lokasi	-Internal perusahaan	
		5. Lingkungan	-Eksternal -Keamanan -Kenyamanan	
		6. Waktu Pelatihan	-Sesuai dengan waktu yang ditentukan	
		Budaya Organisasi (X₂)	Budaya organisasi atau <i>organizational culture</i> adalah sekumpulan nilai, prinsip, tradisi, dan tata cara bekerja yang dianut bersama dan memengaruhi perilaku juga tindakan pada anggota organisasi.	
2. Perhatian terhadap detail	-Pengetahuan mengenai perusahaan			
3. Berorientasi terhadap hasil	-Standar dalam bekerja			
4. Berorientasi terhadap individu	-Kedisiplinan pada perawat			
5. Berorientasi terhadap tim	-Membangun kerjasama tim			
6. Agresifitas	-Keadilan dan sikap sosial dengan rekan kerja			
7. Stabilitas	-Bentuk kepedulian pada rekan -Membangun hubungan dengan rekan kerja			

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	Organizational Citizenship Behavior adalah sikap perawat yang secara sukarela membantu rekan kerja atau kelompok di Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya untuk menyelesaikan pekerjaan di luar tugas utamanya tanpa diberikan kompensasi atau penghargaan secara formal namun dapat meningkatkan kinerja pada perawat di Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya	1. <i>Altruism (Helping)</i>	-Memiliki inisiatif yang tinggi -Kepedulian	O R D I N A L
		2. <i>Conscientiousness</i>	-Produktif -Memiliki komitmen -Pantang menyerah	
		3. <i>Sportsmans</i>	-Bertoleransi -Menjaga rekan kerja	
		4. <i>Kindness (Courtesy)</i>	-Menghargai dan menjaga keharmonisan	
		5. <i>Civic Virtue</i>	-Bertanggung jawab, dinamis, dan membangun hubungan baik. -Menghormati perusahaan	

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada narasumber (pihak yang diwawancarai). Wawancara dalam penelitian ini dilakukan kepada pihak Manajemen Diklat Karyawan, Kepala bidang keperawatan, dan beberapa perawat di Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan kumpulan pernyataan secara tertulis mengenai suatu permasalahan, yang diberikan untuk dijawab oleh responden. Kuesioner pada penelitian ini berhubungan dengan pelatihan kerja, budaya organisasi, dan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang disebar kepada perawat di Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa tepat suatu instrumen dalam pengukuran. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari masing-masing pernyataan melalui total skor, dengan rumus korelasi *product moment*. Prosedur uji validitas yaitu dengan membandingkan r hitung dengan r tabel yaitu angka kritik tabel korelasi pada derajat kebebasan ($dk = n-2$) dengan taraf signifikan $\alpha = 1\%$ atau 0,01.

Kriteria pengujian:

Jika r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan tersebut valid.

Jika r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan tersebut tidak valid.

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini reliabel atau tidak. Kuesioner dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut dengan dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang sama, artinya kuesioner tersebut

dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach*.

Dari hasil pada perhitungan tersebut, maka kaidah keputusannya adalah sebagai berikut.

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut reliabel.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tidak reliabel (gugur).

Atau, jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka pernyataan reliabel.

Untuk mempermudah perhitungan, uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS for Windows Versi 26.0.

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yaitu dengan cara mengumpulkan dan menelaah dokumen atau laporan yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti, serta dapat mendukung dalam penyusunan penelitian. Studi dokumentasi pada penelitian ini yaitu dengan mengumpulkan data di lapangan berdasarkan dokumentasi yang disediakan oleh Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya, berupa sejarah singkat, struktur organisasi beserta uraian tugasnya, jumlah perawat, dan lain sebagainya.

3.2.2.1 Jenis Data dan Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu:

1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang sedang diteliti. Salah satu cara untuk mendapatkan data tersebut yaitu dengan menyebarkan kuesioner yang kemudian akan di isi langsung oleh objek yang sedang diteliti,

untuk objek yang ada dalam penelitian ini adalah Perawat di Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, salah satunya yaitu data yang diperoleh dari jurnal-jurnal terdahulu, artikel atau dokumen yang dimiliki oleh perusahaan. Data sekunder ini berguna untuk membantu daya primer.

3.2.2.2 Populasi Sasaran

Populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang kemudian ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2018:130). Populasi yang ada di penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya, dalam penelitian ini seluruh populasi berjumlah 70 orang.

Tabel 3.2
Data Perawat Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya

No	Penempatan Tugas	Jumlah
1.	Kepala Perawat	1
2.	OK	1
3.	UGD	9
4.	HCU	6
5.	<i>Nurse Station 2</i>	10
6.	<i>Nurse Station 3</i>	10
7.	<i>Prinatology</i>	10
8.	<i>Hemodialisa</i>	8
9.	<i>Thalassemia</i>	3
10.	Rawat Jalan	12
Jumlah		70

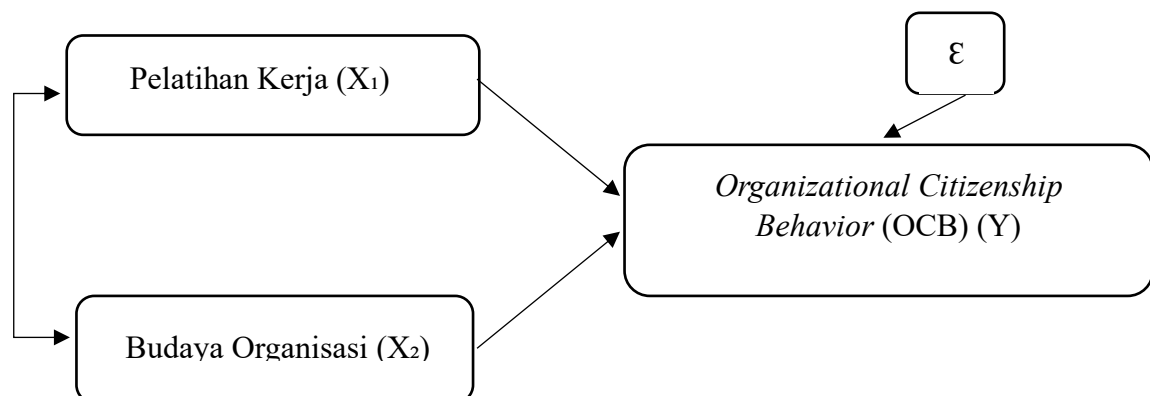
Sumber: Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya (2023)

3.2.2.3 Penentuan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2019: 127). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan teknik sensus. Penelitian ini dilatar belakangi oleh pendapat (Arikunto, 2014) yang menjelaskan bahwa apabila jumlah populasi kurang dari 100 maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan. Karena dalam penelitian ini populasi yang digunakan sebagai objek penelitian sudah homogen yaitu pada perawat Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya sebanyak 70 orang.

3.2.3 Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai pelatihan kerja dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Maka penulis menggambarkan model penelitian berdasarkan kerangka pemikiran sebagai berikut.



Gambar 2
Model Penelitian

Keterangan:

X₁ = Pelatihan Kerja

X₂ = Budaya Organisasi

Y = *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

ε = Faktor lain yang tidak diteliti

3.2.4 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini kemudian dilakukan analisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

3.2.4.1 Uji Validitas

Berdasarkan survei awal yang dilakukan pada 30 orang perawat di Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya maka uji validitasnya sebagai berikut.

1. Uji Validitas Prasurvei Pelatihan Kerja

Tabel 3.3
Data Validitas Pelatihan Kerja

NO	R Hitung	R Tabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	0,622	0,463	0,000	Valid
2	0,641	0,463	0,000	Valid
3	0,764	0,463	0,000	Valid
4	0,666	0,463	0,000	Valid
5	0,730	0,463	0,000	Valid
6	0,666	0,463	0,000	Valid
7	0,665	0,463	0,000	Valid
8	0,764	0,463	0,000	Valid
9	0,817	0,463	0,000	Valid
10	0,542	0,463	0,002	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Sementara Program SPSS for Windows Versi 26.0.

Dari r tabel 0,463 yang diperoleh dengan jumlah 30 orang sampel survei awal dengan menggunakan program SPSS for Windows Versi 26.0. didapati dari 10 instrumen yang diajukan pada variabel pelatihan kerja dan sesuai dengan kriteria bahwa $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, jadi seluruh instrumen yang diajukan tersebut valid.

2. Uji Validitas Prasurvei Budaya Organisasi

Tabel 3.4
Data Validitas Budaya Organisasi

NO	R Hitung	R Tabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	0,750	0,463	0,000	Valid
2	0,499	0,463	0,005	Valid
3	0,577	0,463	0,001	Valid
4	0,835	0,463	0,000	Valid
5	0,824	0,463	0,000	Valid
6	0,794	0,463	0,000	Valid
7	0,782	0,463	0,000	Valid
8	0,787	0,463	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Sementara Program SPSS for Windows Versi 26.0.

Dari r tabel 0,463 yang diperoleh dengan jumlah 30 orang sampel survei awal dengan menggunakan program SPSS for Windows Versi 26.0. didapati dari 8 instrumen yang diajukan pada variabel budaya organisasi dan sesuai dengan kriteria bahwa r hitung > r tabel, jadi seluruh instrumen yang diajukan tersebut valid.

3. Uji Validitas Prasurvei *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Tabel 3.5
Data Validitas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

NO	R Hitung	R Tabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	0,731	0,463	0,000	Valid
2	0,868	0,463	0,000	Valid
3	0,556	0,463	0,001	Valid
4	0,707	0,463	0,000	Valid
5	0,644	0,463	0,000	Valid
6	0,883	0,463	0,000	Valid
7	0,848	0,463	0,000	Valid
8	0,796	0,463	0,000	Valid
9	0,810	0,463	0,000	Valid
10	0,718	0,463	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Sementara Program SPSS for Windows Versi 26.0.

Dari r tabel 0,463 yang diperoleh dengan jumlah 30 orang sampel survei awal dengan menggunakan program SPSS for Windows Versi 26.0. didapati dari 10

instrumen yang diajukan pada variabel *organizational citizenship behavior* dan sesuai dengan kriteria bahwa r hitung $>$ r tabel, jadi seluruh instrumen yang diajukan tersebut valid.

3.2.4.2 Uji Reabilitas

Berdasarkan survei awal yang dilakukan pada 30 orang perawat di Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya maka uji validitasnya sebagai berikut.

Tabel 3.6
Hasil Uji Reabilitas Prasurvei Variabel X₁, X₂, dan Y

Keterangan	Cronbach Alpha	Cut Off	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,868	0,60	Realiabel
Budaya Organisasi	0,854	0,60	Realiabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	0,910	0,60	Realiabel

Sumber: Hasil Olah Data Sementara Program SPSS for Windows Versi 26.0

Pada tabel 4.6 di atas terlihat masing-masing variabel yang akan diuji yaitu pelatihan kerja, budaya organisasi, *organizational citizenship behavior* yang telah memiliki cronbach's *Alpha* $>$ 0,60. Artinya, semua pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel, oleh karena itu dapat terus digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Untuk mempermudah dalam perhitungan, uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS for Windows Versi 26.0.

3.2.4.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan. Kemudian setelah diolah hasilnya diklasifikasikan berdasarkan kelompoknya masing-masing dari yang awalnya belum

teratur menjadi mudah diinterpretasikan (Sinyoto & Sodik, 2015:90). Artinya dalam kuesioner yang dibuat perlu ditentukan pembobotan, jawaban, penulis menggunakan skala linkert. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.9 berikut.

Tabel 3.7
Skor Metode Skala Linkert

Kriteria Alternatif Jawaban	Notasi	Skor Jawaban Positif	Skor Jawaban Negatif
Sangat Setuju	SS	5	1
Setuju	S	4	2
Tidak Ada Pendapat	TAP	3	3
Tidak Setuju	TS	2	4
Sangat Tidak Setuju	STS	1	5

Perhitungan hasil kuesioner dengan persentase dan skoring menggunakan rumus sebagai berikut.

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

X = Jumlah presentase jawaban

F = Jumlah jawaban (frekuensi)

N = Jumlah responden

Kemudian setelah diketahui jumlah keseluruhan sub variabel dari perhitungan yang dilakukan, maka dapat ditentukan intervalnya dengan menggunakan cara sebagai berikut.

$$NJl = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

3.2.4.4 Metode *Successive Interval* (MSI)

Metode *Successive Interval* (MSI) digunakan dalam mengubah data yang berskala ordinal menjadi interval. Berikut merupakan langkah-langkahnya:

1. Perhatikan pada setiap jawaban responden yang didapat dari kuesioner yang disebar;
2. Pada setiap bagian ditentukan beberapa orang yang mendapatkan skor 1,2,3,4,5 dan dinyatakan kedalam frekuensi;
3. Setiap bilangan pada frekuensi dibagi dengan banyaknya responden, sehingga akan diperoleh proporsi;
4. Jumlah proporsi secara berurutan dari setiap responden, sehingga dihasilkan proporsi kumulatif;
5. Gunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh;
6. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumusan;

$$SV = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{Kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{Daerah di bawah batas bawah}}$$

SV yang nilainya terkecil (harga negatif terbesar) diubah menjadi sama dengan satu *transformated scale value*: $Y = SV + S_{v\min}$

3.2.4.5 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

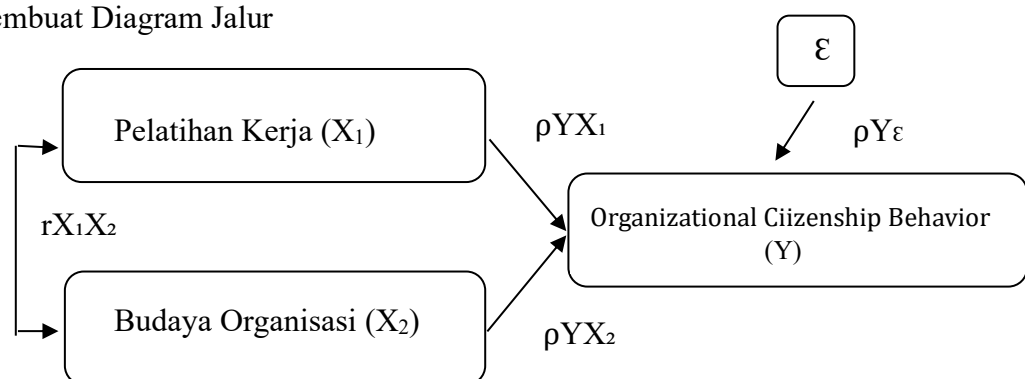
Analisis jalur (*path analysis*) merupakan model perluasan dari analisis regresi linier berganda untuk mengukur hubungan antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya (Ghozali, 2018: 245).

Tahapan dalam analisis jalur (Suharsaputra, 2018: 59), yaitu:

- Membuat diagram jalur dan membaginya menjadi beberapa sub-struktur;
- Menentukan matriks korelasi;
- Menghitung matriks invers dari variabel independen;
- Menentukan koefisien jalur, tujuannya adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen;
- Menghitung R^2_Y ($X_1 \dots X_k$);
- Menghitung koefisien jalur residu;
- Uji keberartian model secara keseluruhan menggunakan uji F;
- Uji keberartian koefisien jalur secara individu menggunakan uji T;

Adapun formula analisis jalur (*path analysis*) yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Membuat Diagram Jalur



Gambar 3.3
Diagram Jalur

Keterangan:

$r_{X_1X_2}$ = Korelasi antara X_1 dengan X_2

ρ_{YX_1} = Koefisien jalur X_1 variabel terhadap Y

ρ_{YX_2} = Koefisien jalur X_2 terhadap Y

$\rho_{Y\varepsilon}$ = Koefisien jalur variabel lain yang tidak diteliti terhadap Y

2. Menghitung Koefisien Jalur

Koefisien jalur dapat diketahui dengan memperhatikan *output* dengan memperhatikan anova, dengan ketentuan:

$\rho\text{-value} = 0,000 \leq 0,01$ yang artinya pemodelan dapat dilanjutkan.

Selanjutnya menguji masing-masing koefisien variabel pada tabel koefisien dengan ketentuan:

$\rho\text{-value} = \sum (\text{sigma}) \leq 0,01$ yang artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Menghitung Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah nilai koefisien yang menyatakan keeratan hubungan diantara dua variabel. Untuk menentukan tingkat keeratan tersebut maka akan digunakan pedoman dalam menggunakan interpretasi koefisien korelasi.

Koefisien korelasi dapat dilihat dari tabel *person correlation coefficients* dengan ketentuan:

ρ -value = \sum (sigma) $\leq 0,01$ yang artinya terdapat pengaruh antara variabel independen.

4. Menghitung Faktor Residu

Koefisien residu dihitung berdasarkan *output* model *summary* pada program SPSS, dimana nilai R^2 , (X_1, X_2) merupakan nilai *R square* pada model *Summary*.

5. Pengaruh langsung maupun tidak langsung X_1 dan X_2 terhadap Y. Untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y, dapat dilihat pada tabel 3.10 berikut.

Tabel 3.8
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung X_1 dan X_2 Terhadap Y

NO	Nama Variabel	Formula
(1)	(2)	(3)
1	Pelatihan Kerja (X_1)	
	a. Pengaruh langsung X_1 terhadap Y	$(\rho_{YX_1})^2$
	b. Pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_2	$(\rho_{YX_1})(r_{X_1X_2})$ (ρ_{YX_2})
	Pengaruh X_1 total terhadap Y	a+b...(1)
2	Budaya Organisasi (X_2)	
	c. Pengaruh langsung X_2 terhadap Y	$(\rho_{YX_2})^2$
	d. Pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Y melalui X_1	$(\rho_{YX_2})(r_{X_1X_2})$ (ρ_{YX_1})
	Pengaruh X_2 total terhadap Y	c+d...(2)
3	Total Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y	1+2...(kd)
4	Pengaruh lain yang tidak diteliti	1-kd = knd

Untuk mempermudah, perhitungan akan menggunakan program SPSS *for*

Windows Versi 26.0.

3.2.4.6 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen kepada variabel dependen. Pada pengujian hipotesis ini, peneliti menetapkan dengan menggunakan uji signifikan, dengan penetapan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Hipotesis nol (H_0) adalah suatu hipotesis yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen, sedangkan hipotesis alternatif (H_a) adalah hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji T).

1. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh keseluruhan variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependennya.

Hipotesis statistik yang diajukan sebagai berikut.

$H_0 : \rho_{YX_1} = \rho_{YX_2} = 0$ Pelatihan kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya.

$H_1 : \rho_{YX_1} \neq \rho_{YX_2} \neq 0$ Pelatihan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya.

Dengan tingkat signifikansi (α) yang digunakan adalah 1% distribusi F dengan derajat kebebasan ($\alpha; K-1, n-K$).

Kriteria pengujian:

- a. Jika $\text{Sign.} \leq 0,01$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika $\text{Sign.} \geq 0,01$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Untuk mempermudah dalam penelitian, penulis menggunakan program SPSS *for Windows* Versi 26.0.

2. Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel independennya sendiri-sendiri terhadap variabel dependennya.

Hipotesis statistik diajukan sebagai berikut.

$H_0 : \rho_{YX_1} = 0$ Secara parsial pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya.

$H_1 : \rho_{YX_1} \neq 0$ Secara parsial pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya.

$H_0 : \rho_{YX_2} = 0$ Secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya.

$H_2 : \rho_{YX_2} \neq 0$ Secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya.

Dengan tingkat signifikansi (α) 1% dan derajat kebebasan $df = n-K-1$.

Kriteria pengujian

- a. Jika $Sign. \leq 0,01$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika $Sign. \geq 0,01$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Untuk mempermudah dalam penelitian, penulis menggunakan program SPSS *for Windows* Versi 26.0.